



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Máster

EL MOBBING Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO EN RUMANÍA

Autor

Gabriel Adrian Dobrescu

Directora

Inmaculada García Mainar

Facultad de CC. Económicas y Empresariales
Año 2012

EL MOBBING Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO EN RUMANÍA

I. INTRODUCCIÓN	3
II. LA DISCRIMINACIÓN CLÁSICA DEL MERCADO LABORAL	5
1. El mobbing y el bullying	6
2. Los factores que explican el fenómeno y las etapas de ejecución	8
<i>2.1 Factores causantes del mobbing</i>	<i>8</i>
<i>2.2 Fases de desarrollo</i>	<i>9</i>
3. La investigación del fenómeno de mobbing	12
4. Discriminación con respecto al género en el trabajo	15
5. El modelo de discriminación de Becker. El gusto por la discriminación	21
III. INVESTIGACIÓN EMPIRICA: LOS PREJUICIOS Y LA TOLERANCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO EN RUMANÍA	25
IV. CONCLUSIONES	37
V. BIBLIOGRAFÍA	40

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo tiene como objetivo discutir dos fenómenos de discriminación en el trabajo, que recientemente entraron en el estudio social y económico: el mobbing y el bullying. El mobbing empezó a estar estudiado en algunos países europeos como los países nórdicos, Inglaterra, Francia, Italia y España a partir de los años 90, y se refiere principalmente a las intensas acciones de presión psicológica, realizadas sobre un empleado y que le hace renunciar al trabajo, teniendo en cuenta que su despido se traduciría en problemas legales para el empleador. El empleado, el que tiene que ser “eliminado”, puede aceptar a largo plazo algunas injusticias y humillaciones, renunciando al final de manera voluntaria al trabajo. En Rumanía, aunque el fenómeno existe, hasta ahora no ha habido un debate público sobre el mismo.

En la construcción del marco teórico del trabajo se ha utilizado una serie de conceptos relacionados entre sí, como la igualdad, la discriminación, la discriminación de género, los actos de discriminación en el trabajo, el mobbing, el acoso, las políticas de igualdad de género. Por lo tanto, un primer paso en la construcción del trabajo fue la definición de estos conceptos y cómo se correlacionan entre sí.

Entre las formas clásicas de la discriminación, una característica de las más comunes es la edad, seguida por el género. Las nuevas formas de discriminación se basan en la orientación política, enfermedades de transmisión sexual, o en las personas con discapacidad. Gran parte de la discriminación clásica se encuentra en los estereotipos de una característica de un grupo, ya sea étnico, género, religión u orientación política, etc.

Después de esta breve introducción, en el siguiente epígrafe se enmarca el fenómeno estudiado en la discriminación clásica del mercado de trabajo. A continuación se presentan los factores que explican estos fenómenos y las etapas de desarrollo.

El mobbing es un fenómeno en la frontera con la discriminación y en parte puede ser considerado como un tipo de discriminación. Este hace referencia exclusiva a los lugares de trabajo y se centra en las acciones de presión psicológica realizadas sobre un trabajador por parte del empleador o de un grupo de compañeros en el intento de determinar que este deje su puesto de trabajo.

El empleado que “tiene que ser eliminado” aguanta a largo plazo una serie de injusticias y humillaciones, que le imposibilita llevar a cabo su trabajo, todo esto con el objetivo de traerlo en el punto de sucumbir mentalmente, al final marchándose voluntariamente del trabajo. Las humillaciones y la presión que se ejerce sobre él, dañan psicológica y socialmente hasta el punto de afectarle incluso la salud. Las mujeres pueden ser mucho más fácil objetivo de un ataque de mobbing, pero las estadísticas europeas muestran sin embargo que tanto las mujeres como los hombres son objetivos principales de estos tipos de acciones aproximadamente en igual porcentaje.

El mobbing puede estar relacionado con el fenómeno de la discriminación clásica. Si un empleador lo desea, puede despedir a un empleado por varias razones. Aunque el mobbing está relacionado en muchas veces con el profesionalismo inquietante de la persona

que se convierte en víctima, otras razones pueden también ofrecer soporte al fenómeno de mobbing.

Un empleador que quiere despedir a un empleado por motivos de orientación sexual, por ejemplo, no puede descartarse el temor a las repercusiones. Él puede ser demandado por discriminación. En cambio, le podría provocar una serie de disgustos a la persona en causa, la presión psicológica a que está sometido haciéndolo a ceder psicológicamente y dejar por su propia voluntad el puesto de trabajo. El fenómeno se dirige también para los gerentes de departamentos cuya eliminación se desea. Las acciones pueden incluir, por ejemplo: cambiar a una oficina impropia, sin acceso a internet, la no comunicación con él, poniéndolo en la situación de no poder ejercitar las tareas. Mientras no se habla sobre este tipo de acciones a las que un empleado está sometido, con el acuerdo tácito de los subordinados que temen que podrían perder el puesto de trabajo si tomarían actitud, el empleador puede continuar haciendo lo mismo con otros empleados en el futuro, convirtiéndose en promotor repetido del fenómeno de mobbing dentro de la institución. Los países donde fue estudiado el fenómeno debatieron el asunto públicamente y tomaron actitud en contra de los empleadores que practican este tipo de fenómeno. Los principios de igualdad de oportunidad están bien fijados desde el punto de vista legislativo en todos los países europeos y, aunque existen imprecisiones entre la realidad y lo que se afirma a nivel de política social y legislativa, la dirección en la que se debe actuar está clara. En lo que concierne el mobbing, este es un fenómeno y la percepción subjetiva de las acciones lo hacen más difícil de detectar en la práctica y cada vez más difícil de eliminar.

Los países donde se ha estudiado el fenómeno tomaron medidas contra los empleadores que practican el fenómeno del mobbing. Los principios de igualdad de oportunidad están bien fijados y legales en todos los países europeos, aunque hay discrepancias entre la realidad y lo que se dice en la política social y la dirección legislativa. En cuanto al mobbing, es un fenómeno difícil de capturar, y el carácter psicológico de la percepción subjetiva del fenómeno y de las acciones hace que sea más duro y más difícil de detectar y de eliminar en la práctica.

En el ultimo capítulo del trabajo he presentado una investigación empírica sobre la tolerancia en el lugar de trabajo en Rumanía por regiones. La tolerancia en el lugar de trabajo representa una de las formas que se encuentran incluidas en el desarrollo del mobbing. Aquí mediante una serie de gráficos, he intentado explicar el fenómeno analizando en función del género, edad, orientación política y discapacidad. La conclusión de este epígrafe es que los menos intolerados en Rumanía son los gitanos, los homosexuales y las personas con discapacidad. Para resolver esta situación, la legislación rumana ha creado programas que intentan integrar este tipo de personas dentro de la sociedad y dentro del mercado laboral.

II. LA DISCRIMINACIÓN CLÁSICA DEL MERCADO LABORAL

En este segundo capítulo del trabajo, el concepto fundamental utilizado para el mercado laboral es la igualdad de oportunidad en el trabajo, concepto y principio que subyace a la regulación de las relaciones laborales en la UE, o más de los actuales Estados miembros de preadhesión. La igualdad genérica de oportunidades en el mercado laboral se refiere a un acceso no discriminatorio para:

- La elección de una profesión;
- La contratación y la promoción en cualquier posición o en cualquier nivel de clasificación profesional;
- La información y el asesoramiento;
- Las condiciones de trabajo que cumplan con la salud y la seguridad de acuerdo a las normas legislativas;
- La igualdad de remuneración por trabajo, el acceso a beneficios sociales o a protección social.

La realidad diaria ha demostrado que estos objetivos son a menudo violados por culpa de diferentes motivos. La mayoría de los casos de violación de estos principios son la forma clásica de discriminación (género, edad, área geográfica, religión, orientación sexual o enfermedades crónicas potencialmente transmisibles o diferentes grados de discapacidad). En menor medida y, en parte, se ha reconocido recientemente que estos parecen estar relacionados con otros trabajos, lo cual viola los principios de igualdad de oportunidades. Estos son los que definen el mobbing, que son formas especiales de discriminación, no derivadas de la clásica y por encima de todas las formas particulares de manifestación.

Por lo tanto, la discriminación clásica se refiere a un trato injusto o desigual en comparación con el aplicado a otros compañeros o grupos debido a las diferencias de género, etnia, edad, país de origen, etc. La discriminación específica consiste en elegir la persona que se va a convertir en objeto de discriminación, y no el grupo específico del que pertenece. La discriminación puede ser directa o indirecta, positiva o negativa. El grupo objetivo consiste en individuos definidos por la pertenencia al grupo para los fines mencionados. Es constante durante la aproximación, pero los casos de discriminación pueden ser esporádicos que no necesariamente se asocian con las prácticas de la empresa.

Entre las formas clásicas de discriminación, uno de los más extendidos es el sexo y la edad. Más reciente es la discriminación por orientación sexual como una enfermedad contagiosa o la discriminación de las personas con discapacidad. Gran parte de la discriminación clásica se encuentra en estereotipos. El gran riesgo es confundir el estereotipo de las diferencias funcionales con el modelo cultural. El riesgo atribuible a la discriminación del mercado laboral no es específico: el acceso desigual a la educación, se observa en la distinta cualificación del trabajo que a su vez va a perpetuar en el nivel de ingresos. La comparación de los niveles salariales de la economía, e incluso por ramas, es totalmente inadecuada para ser considerada como un indicador de discriminación del mercado laboral. En el caso de la preponderancia de mujeres y hombres en ciertas ramas, tampoco se dice nada sobre la discriminación de género o de explotación en el mercado laboral. La preferencia por la experiencia del personal o la flexibilidad (el tiempo y el aprendizaje) de los jóvenes, el potencial de los hombres, la orientación a los detalles / la organización de las mujeres, todas estas pueden estar plenamente justificantes en la ocupación un puesto específico.

En respuesta a las situaciones de discriminación, las empresas en general operan con la discriminación positiva y la discriminación indirecta, en un intento de equilibrar las desigualdades anteriores (posiblemente, el acceso a la educación) y en un intento de encontrar los recursos dís (para evitar candidatos no deseados). En general, estos representan una manera de perpetuar situaciones de discriminación.

La discriminación menos expuesta a malas interpretaciones, es la que hace referencia a la orientación sexual y a las posibles enfermedades transmisibles.

Para hablar de la discriminación debe ser probado que no hay por tanto cumplido el argumento funcional, las competencias profesionales que son eludidas y que operan arbitrariamente. Por otro lado, el mobbing se refiere a la acción sutil, repetitiva, diseñada a minar o poner en peligro la imagen del rendimiento o la imagen profesional del empleado. Se define por la duración y la frecuencia de las acciones y no puede ser vinculado a varios casos de aparición. El mobbing no debilita el objetivo de contra ataque, pero puede cambiar la forma de expresión y su intensidad. Es una forma de coerción contra una persona para eliminar el peligro que supone. Por lo tanto, la eliminación del peligro ataca la credibilidad o el rendimiento. La discriminación de tipo mobbing puede tener efecto más o menos en el estado mental de la víctima. El mobbing es el típico dirigido contra la persona subordinada, o la persona responsable con la gestión, la duración siendo producida durante (a través de la repetición) un período de al menos 6 meses.

1. El mobbing y el bullying

¿Qué es el mobbing?

La investigación europea sobre este tema inicia en Escandinavia en 1980 y se amplía a partir de los años 90 también en otros países europeos. El elemento central de cualquier definición de "prácticas de mobbing", o "bullying" en la mayoría de los países anglosajones, es el carácter repetido y la duración de la conducta negativa que se expone de destino. De un tema tabú en la investigación y en la vida organizacional, el acoso laboral se convirtió en el tema de la investigación en los años 90.

Para referirse a los abusos en el lugar de trabajo hay una serie de conceptos que se utilizan en diferentes países europeos:

- El mobbing (Leymann, 1996, Zapf et al, 1996)..
- El acoso (Björkqvist et al, 1994)..
- La intimidación (Einarsen y Skogstad, 1996; Rayner, 1997, Varta, 1996),
- La victimización (Einarsen y Raknes, 1997)
- El terror psicológico (Leymann, 1990a)

Todos parecen referirse al mismo fenómeno, a la aplicación de maltrato sistemático de un compañero, subordinado o superior, que, de no detenerse, puede causar trastornos sociales, psicológicos o psicosomáticos. Se ha argumentado que la exposición a dicho tratamiento es perjudicial para los empleados comparados con todas las otras fuentes de estrés en el trabajo en conjunto.

El profesor Heinz Leymann es uno de los iniciadores de la investigación. Leymann, escribió el primer libro sobre el acoso moral en el año 1986, "El mobbing - Violencia psicológica en el trabajo". En los años 90, el interés en este tema se limita a los países nórdicos, con sólo unas pocas publicaciones disponibles en inglés. La psiquiatra americana Carroll Brodsky publicó un informe detallado sobre el abuso en el trabajo, en 1976 (sobre el trabajador acosado), pero el tema no tuvo un impacto hasta más tarde, por lo menos en

Europa. Heinz Leymann publicó un nuevo libro en alemán en 1993, "El mobbing - El terror psicológico en el trabajo". El término internacional "mobbing" fue adoptado más adelante en los países alemanes y holandeses, y en algunos países mediterráneos, mientras que el bullying es la preferida de los países anglosajones (Einarsen et al., 2004, 3-6).

El fenómeno del acoso también existe entre los animales, especialmente entre las aves. En la ornitología, el mobbing se refiere al comportamiento de las aves que acosan a lo que considera una amenaza. La gente puede y se alía en contra de los compañeros de trabajo a quienes perciben como una amenaza. De acuerdo con Leymann (1993), la gente recurre al acoso laboral para cubrir sus propias debilidades y deficiencias. De acuerdo con Vega y Comercio (2005), el fenómeno del acoso es impredecible, irracional e injusto. Las víctimas del mobbing son por lo general la gente por encima del promedio experto, entusiasta, inteligente, dedicado, según Daniel Goleman, que pueden ser clasificados como personas emocionalmente inteligentes. Westhues (2006) sostiene que en este fenómeno, pueden ser víctimas las personas que se dan cuenta de todo y son consideradas una amenaza.

Se han expresado una serie de definiciones del fenómeno del mobbing.

- Namie&Namie (2003): el mobbing es el maltrato de un empleado por otro, a través de la intimidación injustificada, con el objetivo de sabotear el rendimiento (Bultena y Whatcott, 2008).

- Westhues: el mobbing es una febril campaña para poder excluir compañeros de trabajo; colectivos que castigan e humillan a otro compañero.

- S. Einersen et.al. (2004): el abuso en el trabajo es hostigar, ofender, excluir socialmente a una persona o influir negativamente las tareas de la respectiva persona. Para ser considerado mobbing, la interacción o el proceso debe ocurrir repetidamente o darse dentro de un periodo de tiempo (alrededor de 6 meses). El mobbing es el proceso en el cual una persona se mete en una posición inferior y se convierte en el punto de ataque dentro de las acciones sociales negativas. Un conflicto no puede ser considerado mobbing si es un incidente aislado o si hay dos partes aproximadamente iguales involucradas (S. Einersen *et al.*, 2004, 15).

El elemento central de cualquier definición de "mobbing" en los países anglosajones es la naturaleza más repetida y continuada del comportamiento negativo al que le corresponde la meta.

Se ha puesto el problema del tiempo que un determinado comportamiento necesita tenerlo para ser considerado mobbing. Leymann considera pertinente en la definición del fenómeno, por lo menos seis meses, ya que es ampliamente utilizado en la determinación de diversos trastornos psiquiátricos.

Leymann identificó 45 comportamientos de mobbing asociados que los ha agrupado en cinco categorías, en función de los efectos sobre las víctimas:

1. Acciones para restringir la posibilidad de expresión de la víctima: es incapaz de expresar sus puntos de vista delante de los superiores, y la víctima parra cuando habla, los compañeros impidiendo a la víctima mantener su posición, abordándolo con insultos groseros, y criticando su trabajo y la vida personal;

2. Las acciones destinadas a aislar la víctima: nunca se habla con la víctima; no se le permite dirigirse a otra persona; se le atribuye un trabajo alejado de los compañeros; se les prohíben a los compañeros hablar con la víctima; se ignora la presencia física de la víctima.

3. Acciones caso omiso de los colegas de la víctima: se habla mal de la víctima y se lanzan varios rumores sobre ella y sus acciones, es ridiculizada y se considerada tener una enfermedad mental; están atacadas las creencias políticas o religiosas de la víctima; se hacen bromas a costa del origen, nacionalidad y vida particular de la víctima; la notación en el trabajo no es igualitaria; la víctima a veces esta acosada sexual.

4. Acciones profesionales para desacreditar a la víctima: a la víctima se le asigna o no algunas acciones que debe cumplir por encima de su nivel de cualificación o por debajo de este nivel, algunas acciones siendo inútiles o absurdas; cambian muy frecuentemente las tareas asignadas a la víctima y se le está imponiendo ejecutar acciones humillantes.

5. Las acciones destinadas a poner en peligro la salud de la víctima: la asignación de tareas que ponen en peligro la salud; amenaza con violencias; acoso físico ligero como advertencia; acoso físico grave sin retenciones; disgustos en el trabajo o al domicilio; acoso sexual de la víctima.

Se aprecia que, de todos los comportamientos específicos del mobbing, el más grave es el agresivo. Es necesario tener en cuenta que la asociación de varios comportamientos de los descritos más arriba puede ser más grave que la incidencia de uno solo. La frecuencia de los comportamientos del mobbing mas de una vez a la semana, durante un periodo más largo de seis meses, se considera valor-umbral para el diagnostico del mobbing.

2. Los factores que explican el fenómeno y las etapas de ejecución

2.1 Factores causantes del mobbing

Heinz Leymann contradijeron la perspectiva de que los factores individuales subyacen a los abusos en el puesto de trabajo. La investigación demuestra que hay cuatro factores principales que causan el mobbing:

- Deficiencias en la organización del trabajo
- Las deficiencias en el comportamiento directivo
- La posición social de la víctima
- La baja moralidad del departamento

Leymann (1996) reconoce que una mala gestión de los conflictos puede ser una fuente del mobbing, pero en combinación con una organización del trabajo inadecuada. El autor sostiene que la gestión de conflictos es un problema de organización, no de un solo individuo. Los conflictos empeoran sólo cuando los gerentes o supervisores descuidan o niegan este problema, o cuando están implicados y fomentan asimismo el conflicto. De acuerdo con Zapf, también es plausible la hipótesis de que el conflicto en el trabajo se debe más a la causa que al efecto de los problemas de organización. **(Einersen S. et al., 2004, 16-17).**

Un elemento central de las definiciones lo representa el desequilibrio del poder entre las partes. Por lo general, la víctima está en constante objeto de burlas, escarnecida y despreciada. En muchos casos se trata de un supervisor o gerente que constantemente somete a sus empleados a comportamientos agresivos y humillantes. En otros casos, un grupo de compañeros abusan un solo individuo. El desequilibrio del poder a menudo refleja la estructura del poder formal de la organización. **(Einersen S. et al., 2004, 10).** **Davenport et al. (1999)** sostiene que el mobbing se define como la interacción de varios factores: la psicología, la personalidad de las víctimas y de los acosadores, las circunstancias, la cultura

y la estructura organizativa, el acontecimiento que provocó el conflicto que subyace a la organización y a los factores externos inclusivamente (**Bultena y Whatcott, 2008, 655**).

El mobbing se instala gradualmente, tras acciones menos agresivas y más raras, evolucionando hasta se estabiliza como acción persistente y conscientemente organizada.

2.2 Fases de desarrollo

Leymann distingue cuatro fases de desarrollo del mobbing:

1. La primera fase es la de la divergencia de opiniones, ligeros conflictos interpersonales que se pueden solucionar, pero que si siguen sin solución, pueden degenerar en mobbing.

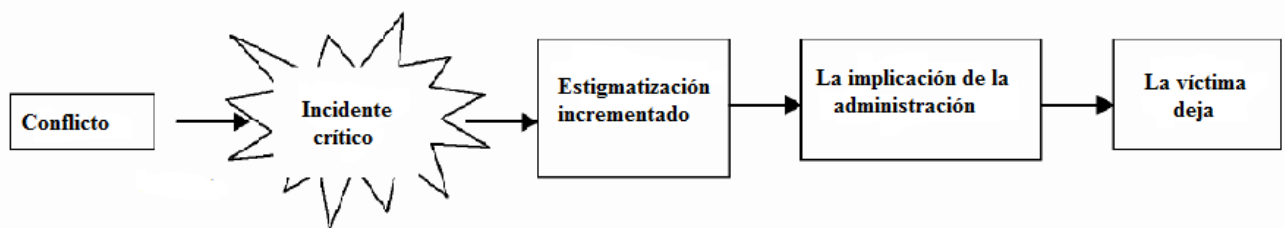
2. La segunda fase es la de la instalación del mobbing gradualmente a través de repetidos actos de agresión dirigidos por una persona o grupo sobre otra persona. Esa persona objeto esta desanimada, pierde el amor propio y la confianza que dispone, a nivel psíquico instalándose estados de ansiedad hasta ataques de pánico.

3. La tercera fase se caracteriza por el hostigamiento permanente del mobbing, facilitado por la actitud de la dirección de ignorar la situación o más, de tolerar o comprender a los agresores.

4. La cuarta fase consiste en la estigmatización social de la víctima, el daño grave de su personalidad y la extracción del lugar de trabajo.

El mobbing en el lugar de trabajo puede ser desencadenado por un conflicto organizacional. Dentro de las organizaciones con política de resolución de conflictos, estos últimos se consideran como oportunidades de aprendizaje y a los compañeros se les anima a negociar. La situación es muy diferente en las organizaciones donde se dan casos de mobbing. No importa la causa del conflicto, sino la forma en la que se trata. A menudo, en los casos de mobbing, el conflicto inicial, puede ser dejado atrás trascurrido el tiempo. La segunda fase del mobbing consiste en la estigmatización de la víctima, su aislamiento de los otros compañeros, el acoso. En la tercera fase, la gestión se implica más en contra de la víctima. La gestión tiende a aceptar las ideas de la mayoría, a menudo llegando a la obtención de la violación de los derechos asegurados de la legislación laboral. La víctima esta a menudo etiquetada como una persona difícil o mentalmente inestable. El sentido del mobbing se presenta de la siguiente manera:

Etapas durante el fenómeno del mobbing:



En algunos casos, el proceso puede continuar tras la marcha de la víctima, mediante la destrucción de su reputación y presentación de esta como empleado difícil de trabajar, para poder justificar las acciones realizadas y para demostrar que la decisión tomada fue justa. (Davenport et al., 1999, citado Bultena y Whatcott, 2008, p 657-658).

De acuerdo con Kenneth Westhues (2007), el mobbing se produce sobre todo en las organizaciones donde los empleados están seguros de sus puestos de trabajo, donde existen medidas subjetivas de rendimiento y una tensión permanente entre la lealtad hacia la

organización y sus objetivos y la lealtad hacia los más altos propósitos personales. Los estudios mencionados por el autor, demuestran que el mobbing es más común en el sector sin fin de lucro, en la educación y salud, que en el sector privado. El mismo autor sostiene que las universidades y los campus universitarios son un ambiente propicio para el mobbing, teniendo un trabajo dedicado a este fenómeno - "El remedio y prevención del acoso en la Educación Superior", 2006, („The Remedy and Prevention of Mobbing in Higher Education”).

Discutir el tema a un nivel social condujo a la aparición de unas políticas organizativas de prevención del mobbing. Volkswagen, en 1996, ha sido una de las primeras empresas en adoptar una política de antimobbing. Otras compañías que han seguido este ejemplo son: Saturn Corporation y Levi Strauss & Company.

Mobbing vs bullying. ¿Qué es el bullying?

De acuerdo con Bultena y Whatcott, mientras que el mobbing tiene como metas las personas cualificadas sobre la media, dentro de un proceso de bullying, primero se comprueba el lugar de trabajo, especialmente con los nuevos empleados, para identificar al más débil del grupo. Se buscan víctimas que no se oponen a los ataques, los llamados "objetivos blandos" (Bultena y Whatcott, 2008, 654). De acuerdo con Zapf, el término bullying tiene el objetivo de encontrar la agresión por parte de alguien en posición superior o de gestión. (Einersen S. et al., 2004, 25).

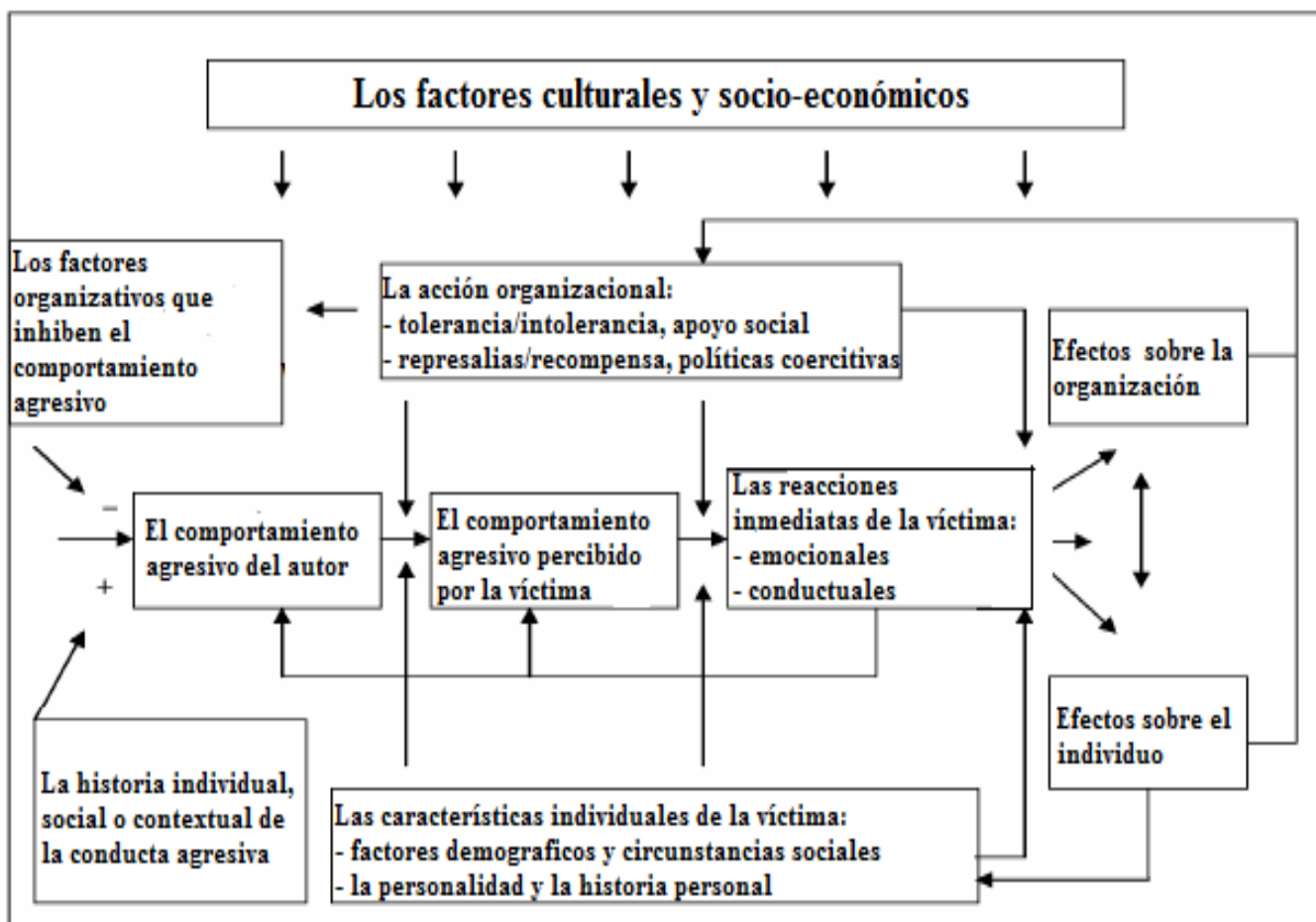
Cuadro 1. Las principales características de los dos fenómenos

	El bullying	El mobbing
El autor/ Los autores	Una persona, a menudo un superior	Colegas
El objetivo	Pobre, humilde	Calificado encima de la media
La motivación	La obtención del poder	Amenaza percibida a la potencia de la víctima
Las acciones originadas por	El fortalecimiento de su posición	Envidia, celos
La situación desencadenada	La sensación insuficiente del autor	Conflicto organizacional
Efectos perseguidos	Deterioro de la víctima	Eliminación de la organización
Métodos	Primarias	Complejas
Actividades de hostigamiento	La interacción evidentemente anormal, inadecuada	Encubiertos en interacciones normales
El ataque	Directo	Indirecto
La defensa	Más bien informal	Más bien formal
La frecuencia	Hecho singular o regular, sin un patrón específico	Aparece regularmente por lo menos una vez por semana
La duración	Duración variable	Duración largo, por lo menos 6 mese
Cuando la víctima renuncia	La víctima pierde eficacia	La víctima abandona la organización
Cuando la víctima	Los atacantes se retiran	Los atacantes prosperan

resiste		
Administración	A menudo colabora con la víctima	A menudo colabora con los atacantes
Consecuencias sobre el agresor	A menudo castigado	A menudo perdonado
Consecuencias sobre la víctima	La pérdida de confianza, la ira, el malestar, la frustración, la duda sobre la salud mental, el desempleo	
Consecuencias organizativas	La baja productividad, baja eficiencia, la creatividad, la pérdida de reputación, pérdida de compromiso y la clave	
Las consecuencias sociales	El desempleo, la angustia, la participación de un tribunal	

Fuente: Bultena y Whatcott, 2008, p 661.

Grafico 1. Marco teórico del estudio y gestión del mobbing en el lugar de trabajo



Fuente: S. Einersen et.al., 2004, p. 23.

De acuerdo con Leymann el mobbing es preferible en lugar del bullying, porque este fenómeno en causa se refiere principalmente a una agresión sutil, menos directa en contraste con la agresión física identificada con el término bullying, pero con los mismos efectos negativos.

3. La investigación del fenómeno de mobbing

En los últimos años, asistimos a un creciente interés mostrado por los responsables políticos en varios países sobre el tema del mobbing. Este creciente interés se ha desarrollado en las condiciones de aumento de la tasa de incidencia de la violencia psicológica, del mobbing y bullying en el trabajo. Varios estudios realizados a partir del año 2000 han demostrado que, en muchos países, los temas de la violencia y del acoso en el lugar de trabajo y, específicamente, el tema de la violencia y el acoso psicológico, han adquirido el perfil de epidemia. Un informe de la OIT del año 1998, a partir de una investigación llevada a cabo en 15 países de la UE, muestra que 6 millones de empleados fueron objeto de violencia física, 3 millones fueron objeto de acoso sexual y otros 12 millones de personas fueron víctimas del mobbing (<http://www.ilo.org/global/lang>). Un otro estudio realizado por Paoli y Merllie+ muestra que el 11% de los empleados en Europa son víctimas del mobbing y en EE.UU este porcentaje alcanza un 16,8%. Por lo tanto, aproximadamente un trabajador de cada seis es víctima del mobbing y el 81% de las víctimas han sido abusadas por sus superiores. La Campaña contra el acoso laboral proporciona una distribución de los sexos en materia de acoso psicológico. Este es el siguiente: los hombres son acosados entorno a 45% y las mujeres entorno a 55%. Entre los hombres, el 76% son acosados por los hombres, el 3% por las mujeres y el 21% por los ambos sexos. Las mujeres son acosadas el 40% por las mujeres, 30% por los hombres y 30% por los ambos sexos.

Además, un estudio noruego, en el que participaron 2.200 miembros de 7 grupos sindicales, tanto víctimas como testigos del mobbing / bullying, se han quejado de la falta de un liderazgo constructivo, de la falta de las posibilidades de monitorizar y controlar las propias tareas en el lugar de trabajo. En un estudio realizado en Finlandia (Varta, 1996), las víctimas y los testigos de conductas de acoso describieron la organización en la que trabajaban de la siguiente manera: bajo nivel de información, una manera autoritaria de resolver las diferencias de opinión, falta de discusiones acerca de las metas y objetivos, la falta de influencia de los factores organizativos que les afectan personalmente (Einersen S. et al., 2004, 17). Los instrumentos más utilizados para medir el mobbing son “El Inventario del Terror Psicológico de Leymann” (LIPT) y el “Cuestionario de acciones negativas” (Negative Acts Questionnaire).

Para abordar de manera eficiente el problema de las decisiones políticas de mobbing, un primer paso necesario es definir mejor el concepto. A nivel europeo se han hecho esfuerzos para establecer una definición común del fenómeno del mobbing que permita la conformación de algunas intervenciones de las autoridades públicas, tanto a nivel europeo como también a nivel de los Estados miembros. Como actor importante en la concienciación y la participación en los términos de política pública del fenómeno del mobbing, la Comisión Europea ha llevado a cabo su propia política interna (no legislativa de aproximación). Un primer paso fue la detección de lo que constituye el acoso en el lugar de trabajo.

A partir del reconocimiento de los efectos negativos, sociales y económicos del fenómeno de discriminación, a nivel europeo han sido realizados diversos esfuerzos para promover las acciones que abordan cuestiones concretas del mobbing:

- En 1989 - la Directiva 89/391, que contiene disposiciones específicas sobre la salud y seguridad ocupacional. Se establece que el empleador es responsable de la salud y la seguridad en el trabajo, incluyendo el riesgo de acoso moral. Los Estados miembros

estaban obligados a aplicar la presente Directiva, mediante el desarrollo de la legislación o mediante medidas no legislativas para eliminar o reducir el fenómeno del mobbing o del bullying.

- En lo que concierne el fenómeno del mobbing y la legislación comunitaria, el artículo 31 del capítulo de Derechos Fundamentales de la Unión Europea es la fuente de acción contra el acoso psicológico, que dice: "Cada empleado tiene derecho a condiciones de trabajo que respeten su salud, seguridad y dignidad". A nivel de la UE es necesario mencionar las dos directivas, la Directiva 2000/43/CE, sobre la aplicación de la igualdad de las personas independientemente de su origen racial o étnico y la Directiva 2000/78/CE, que establece directiva para la igualdad de trato en el empleo.

- En el año 2002, la Comisión emitió un comunicado teniendo como sujeto "la adaptación a los cambios en el trabajo y la sociedad: Una nueva estrategia de las Comunidades Europeas en materia de seguridad y salud en el trabajo 2002-2006". Dentro del comunicado de prensa se utilizó principalmente el término "bienestar en el trabajo" como "bienestar físico, moral y social, y no sólo como algo que se puede medir mediante la ausencia de accidentes y enfermedades profesionales". El comunicado hace referencia a una nueva política de aplicación de la estrategia comunitaria en materia de seguridad y salud mediante el desarrollo de la cultura de prevención e implicación de todos los "factores sociales" en educación y formación de la relación empleador-empleado, para promover la calidad del medio ambiente del trabajo. Entre los objetivos de la Comisión, así como han sido comunicados, se incluyen también "la exanimación de la oportunidad y del nivel de comprensión de un instrumento comunitario referente al acoso psicológico y violencia en el trabajo".

Cuadro 2. El acoso en el trabajo. Cuestiones específicas

Tipos de comportamientos que son descritas como hostigamiento Observaciones graves y repetidas con contenido degradante, ofensivo, teniendo en cuenta las características físicas o la apariencia de la persona, abusiva e insultante. Presentación de imágenes, carteles racistas, fascistas o de otra manera ofensiva, correos ofensivos.	Tipo de comportamiento que puede constituir hostigamiento Criticar a un empleado en público	Tipos de comportamientos que no son hostigamiento Asignación de tareas. Medidas de penalización de ausencia del trabajo. Exigir el cumplimiento de las normas como indicadores de desempeño para dicha cualificación. La acción disciplinaria. Un solo incidente o aislada, que hizo un comentario inapropiado o insuficiencia de las medidas fueron tomadas.
<p>La imposición de una tarea sin sentido en repetidas ocasiones y que no son parte de las funciones normales de trabajo o de algunas tareas humillantes de los empleados.</p> <p>Las acciones de amenaza, intimidación contra un empleado, especialmente si se</p>	<p>La exclusión de las actividades o tareas de grupo.</p> <p>Las declaraciones que conducen a la destrucción de la reputación de una persona</p>	<p>Excluyendo a un empleado de la realización de una tarea que tiene requisitos específicos de trabajo para la tarea en términos de eficiencia y seguridad y el empleado que no cumpla.</p> <p>Las medidas adoptadas contra una persona que muestra la negligencia en el trabajo,</p>

expresa preocupación por el comportamiento ilegal o poco ético en el trabajo.		tales como la gestión de documentos.
-------------------------------------------------------------------------------	--	--------------------------------------

Fuente: web de la Comisión Europea.

A partir del año 2000 en Rumanía se observa una evolución constante de la legislación y del marco institucional en el tema de las políticas de prevención y lucha contra la discriminación. La Ordenanza del Gobierno 137/2000 - sobre la prevención y sanción de todas las formas de discriminación política, proporciona los enlaces generales de política pública. Mediante la Ordenanza del Gobierno 1194/2001 se establece el Consejo Nacional de Lucha contra la Discriminación, teniendo como responsabilidades específicas la prevención de los actos de discriminación, la mediación de las partes involucradas en actos de discriminación, investigación, detección y sanción de los casos de discriminación, y las actividades de asistencia de especialidad para las víctimas de la discriminación.

En 2002 se promulga en Rumanía la Ley 202/2002 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Quien se encarga de solucionar las tareas específicas para la aplicación de la ley en esta materia, es la Agencia Nacional para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Esta funciona desde abril de 2005, cuando en el segundo semestre de 2004, se aprobó la Ordenanza numero 84/2004 para la modificación de la Ley 202/2002 sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la cual se ha ejecutado en totalidad también la Directiva 2002/73 / CE, de modificación de la Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres sobre el acceso al empleo, la formación profesional y promoción como también las condiciones de trabajo.

Dentro de la legislación específica sobre la prevención y lucha contra la discriminación, no existen previstos directos sobre el fenómeno de mobbing, pero nos encontramos con elementos indirectos que podrían considerarse como elementos iniciales e indirectos para abordar el problema del mobbing.

Además de la legislación primaria, en Rumanía se encuentra también una rica legislación secundaria, que hace referencia al intento de combatir y prevenir las formas de discriminación en determinados campos profesionales, tales como la salud, educación, administración pública, etc. También existe una legislación específica secundaria sobre la lucha y prevención de la discriminación entre clases de ciudadanos, por ejemplo, las personas con discapacidad o los gitanos.

Otro eje para abordar las políticas de prevención y combate del fenómeno del mobbing se encuentra en las políticas de salud y seguridad en el trabajo, en las regulaciones sobre las relaciones laborales. Este eje incluye dos tipos de intervenciones:

- Las intervenciones no legislativas, tales como códigos de buenas prácticas, las disposiciones de los convenios colectivos, otras medidas no legislativas;
- Las intervenciones legislativas, respectivamente la legislación específica que se dirige a solucionar problemas de violencia en el trabajo, inclusivamente combatir la violencia psicológica.

Por lo tanto, en Rumanía no existe una legislación específica para combatir la violencia y el mobbing en el lugar de trabajo. Existen especificaciones cuales a la hora de ser interpretadas pueden incluir también la gestión de los fenómenos de tipo mobbing dentro del Código de Trabajo, los artículos 5 y 171, respectivamente.

Como un tipo de intervención no legislativa que incluya y haga referencia a las actividades o acciones que podrían calificarse como mobbing, encontramos elementos indirectos mencionados en los contratos de convenios colectivos. Por primera vez, este tipo de provisiones han sido introducidas en el Contrato Colectivo de Trabajo a nivel nacional para el período 2007-2010. Según la legislación vigente, y conforme con los previstos del Contrato Colectivo de Trabajo único a nivel nacional para los años 2007-2010, las disposiciones no legales relacionadas con la violencia o el acoso en el lugar de trabajo deben ser incluidas también a nivel de las organizaciones públicas y privadas. En algunas organizaciones privadas, especialmente en las multinacionales, encontramos escritos y aplicados códigos de buena práctica en las relaciones laborales, que incluyen elementos de prevención y de lucha contra el mobbing.

En materia de empleo, la institución que desempeña un papel clave para garantizar la aplicación de la legislación es la Inspección de Trabajo. La inspección de trabajo (IT), institución subordinada bajo el poder del Ministerio de Trabajo, Solidaridad Social y Familia tiene los siguientes objetivos específicos:

- Hacer cumplir las disposiciones relativas a las relaciones laborales, la seguridad y la protección de la salud ocupacional de los empleados que trabajan en condiciones especiales y las disposiciones jurídicas en materia de seguridad social.
- Informar a las autoridades competentes sobre las deficiencias en la aplicación correcta de las disposiciones legales.
- Proporcionar información a los interesados acerca de los medios más eficientes de cumplir con las leyes laborales.

Analizando el plan estratégico de la Inspección de Trabajo, observamos que el total de las acciones de las instituciones están concentradas en el área de control y nada en el área de información, educación y prevención. Estrictamente sobre la cuestión del mobbing, la Inspección de Trabajo no realiza ningún tipo de acciones de prevención y control. En teoría, mediante su propio sistema de seguimiento de aplicación de la Ley, mediante las inspecciones de trabajo debería coleccionar datos sobre las desviaciones de la ley, las cuales a continuación, que sean analizados a nivel central y utilizados dentro del proceso de preparación, revisión, evaluación de las políticas públicas. Debido a que el sistema de supervisión es débil, el sistema de indicadores utilizados es antiguo e incoherente con los objetivos de política pública en la esfera de las relaciones laborales, esta "alimentación" con información estructurada relacionada con el cumplimiento de las condiciones legales sobre la seguridad y salud en el trabajo no se realiza correctamente. Y, en materia de implementación de actividades de control existe deficiencias, a menudo este tipo de control siendo estrictamente formal y superficial.

4. Discriminación con respecto al género en el trabajo

La discriminación de género, independientemente de las circunstancias en la que se manifiesta, constituye una forma de exclusión social. Cuando se produce la discriminación de género en relación con la educación y la formación, o con las condiciones de contratación o con los esfuerzos gratificados en el trabajo, entonces esto crea daños no sólo en términos de dignidad humana, sino también dentro del campo de los intereses social-económicos de las personas.

Las expresiones concretas de la discriminación, sin embargo, son diferentes de una cultura a otra, de una sociedad a otra, de una época a otra.

En el campo laboral, hay dos formas principales de discriminación de la mujer:

- La segregación ocupacional, mediante la cual las mujeres tienen un derecho de acceso más bajo a ciertos puestos de trabajo.
- La discriminación a nivel de salario, cuando para la prestación de un trabajo similar cuantitativamente y cualitativamente, las mujeres reciben un pago diferenciado en comparación con los hombres.

Los principales motivos de discriminación de la mujer pueden ser:

1. Las ideas preconcebidas de los empleadores con respecto a la calidad de mano de obra femenina;
2. Las previsiones de los empleadores sobre la productividad probable de trabajo de la mujer, sabiendo que la prestación de esta puede ser interrumpida por el matrimonio y el nacimiento y cuidado de los hijos.

Una de las formas más comunes de la discriminación de género en el trabajo es el acoso sexual.

El acoso sexual ocurre con mayor frecuencia contra las mujeres (pero rara vez, contra los hombres) y por lo general viene de alguien que ocupa una posición de superioridad jerárquica en el trabajo. El acoso sexual suele ser difícil de probar por vía jurídica, tales casos siendo posible de situar al límite entre realidad e imaginación, o siendo solo un problema de recepción de algunos signos, más o menos sutiles.

El acoso profesional / moral (el mobbing) puede o no tener connotaciones de acoso sexual. Pero esto implica incidencia de abuso físico y / o mental. En principio, cualquier persona puede convertirse en una situación u otra, en víctima de acoso sexual y / o moral. Entre los factores que conducen a la intimidación son: las relaciones jerárquicas sin principios, las relaciones débiles entre compañeros de trabajo, la inseguridad del trabajo, el espíritu competitivo erróneamente entendido y aplicado. Hasta hoy en día, relativamente pocos países han adoptado una legislación específica en contra del acoso profesional o moral al trabajo.

La discriminación social por criterios de género socava el deseo de igualdad de oportunidades mediante la aplicación de un trato preferencial, respectivamente en desfavor, para algunas personas, con motivaciones que implican directamente la pertenencia de estos dentro de algún género. Las preocupaciones sociales hacia la necesidad de asegurar unas oportunidades igualitarias de afirmación, a base del criterio de género, aparecieron tras la evidencia de proliferación de algunas prácticas de discriminación de género, al socavar algunos derechos o libertades de ciudadanía de las mujeres en comparación con los hombres-como el derecho a educación, derecho al voto, derecho de tener una propiedad, derecho a la expresión, etc.

La discriminación de género en el lugar de trabajo es el antónimo (opuesto) del concepto de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, en cualquier circunstancia relacionada con el proceso laboral.

De acuerdo a las normas legales vigentes, las más adoptadas en diferentes países, la discriminación de género puede ser directa o indirecta.

Por discriminación directa se entiende la aplicación de un tratamiento claramente en desfavor para una persona, por motivos de género, en comparación con el tratamiento aplicado a una persona del sexo opuesto encontrada en la misma situación.

La discriminación indirecta se refiere a situaciones en las que la aplicación de algunas disposiciones, criterios o prácticas aparentemente neutros, pone a personas de algún género en desventaja en comparación con las personas del sexo opuesto. En estos

casos tienen excepción las situaciones en las que los previstos, los criterios o las prácticas en causa se justifican objetivamente mediante un propósito legítimo, y los medios de obtención del propósito son adecuados y tienen carácter de necesidad (por ejemplo, la concesión de las vacaciones de maternidad).

La discriminación de género de las personas es una realidad objetiva, basada en el metabolismo biológico, y la naturaleza de interacción social entre los dos géneros. Los fines del género, iniciadas desde el momento de nacimiento, se desarrollan durante toda la vida, trenzado con otros fines. En realidad, el carácter dicotómico del género ha sido siempre, más o menos legítimo, en el caso de las desigualdades entre hombres y mujeres, más frecuente en desfavor de las mujeres. Las disparidades de ingresos entre los dos géneros apoyan esta afirmación. Pero igualmente cierto es el hecho de que algunas disparidades de los ingresos derivan de los procesos que determinan la calidad de ciertas ocupaciones. A partir de esto, la colocación de las mujeres, y de los hombres respectivamente, en determinados puestos de trabajo ha creado una serie de estereotipos culturales y sociales que han consolidado algunas preferencias de los empresarios para la contratación de ciertos géneros en determinados puestos de trabajo. Este fenómeno ha producido, sin duda, algunas asociaciones de ideas sobre la situación social dada por la ocupación de ciertos puestos de trabajo - asociaciones que fomentan la mentalidad colectiva y parecen difícil de eliminar.

Más allá de los ideales de igualdad entre mujeres y hombres, sin embargo, la segregación ocupacional por género representa una realidad social, que tiene dos dimensiones:

- La segregación horizontal: mediante la concientización a nivel de la mentalidad colectiva del hecho de que los hombres y las mujeres tienen diferentes capacidades psicológicas y emocionales, por lo tanto, la masculinidad, respectivamente la feminidad, que serían más adecuadas para la ocupación de determinados puestos de trabajo;

- La segregación vertical: las ocupaciones se estratifican en función del nivel de prestigio social, autoridad, poder, formación profesional e ingresos que se proporcionan; las mujeres, estadísticamente - tras el nivel y la naturaleza de la educación recibida, o tras su propósito diseñado para cuidar a los hijos (y una mayor probabilidad de dejar su trabajo), son más propensas a ocupar trabajos localizados en la base de la pirámida ocupacional. (D. Massey, 2007).

Por otro lado, una serie de ocupaciones se han convertido en el género más altamente integrado. Por ejemplo, es más probable que las mujeres sean más propensas a dominar los puestos de secretaria, bibliotecaria, enfermera, maestra, etc. mientras que los hombres dominan los puestos de arquitecto, ingeniero, piloto, minero, etc. Los datos del censo de los países modernizados muestran que las mujeres tienen posiciones en el sector de los servicios en mayor proporción que los hombres, mientras que los puestos directivos están ocupados mayoritariamente por los hombres (**C. Hurst, 2007**).

De acuerdo con D. Massey (2007) quien estudió este problema con una muestra poblacional de EE.UU, más allá de la incidencia de ciertos factores explicativos (como el nivel de educación y experiencia u otras características estrictamente relacionadas con la naturaleza del trabajo), una proporción bastante elevada de esta brecha- entorno al 41% - sigue siendo inexplicable. Y parece que ni la teoría del capital humano no puede traer más información sobre esta cuestión.

De acuerdo con unas nuevas teorías americanas - efecto techo de cristal (el efecto de barrera transparente), las mujeres se enfrentarían a varios obstáculos invisibles o barreras

artificiales en su aspiración de poder hacer una carrera en un puesto de trabajo de tope, a pesar de tener educación, experiencia y de habilidades (**D. Cotter, Hermesen J., Ovadia S., Vanneman R., 2001**).

El índice de la brecha con respecto al género se publica anualmente por el Foro Económico Mundial con la sede en Ginebra, y se calcula en colaboración con las universidades de Harvard y Berkeley. Mediante su estructura, este índice incorpora en una fórmula única, las dimensiones más relevantes de la problemática de género relacionadas con el mundo de hoy y representa un testimonio de cómo los agentes institucionales de importancia primordial conceptualizan, en la actualidad, las fuentes de la desigualdad de género.

La construcción de este indicador se basa en cuatro pilares:

1. Participación y oportunidades económicas. Se monitorizan los siguientes indicadores analíticos: la brecha de participación en la vida económica de la comunidad de las mujeres en comparación con los hombres, la diferencia en el pago por su trabajo, la brecha de la promoción en el trabajo.

2. Brecha Educacional. Se monitorizan los siguientes indicadores analíticos: la tasa de escolarización para las mujeres/hombres, para la escuela primaria, secundaria y terciaria. En su caso, tener en cuenta la brecha de género en la tasa de alfabetización.

3. La representación (el porcentaje) en la política a nivel central. Se monitorizan los siguientes indicadores analíticos: la proporción de mujeres y hombres dentro de los órganos del Estado que afectan a los más altos niveles de decisión política: la presidencia, el gobierno, el parlamento. Por lo general, los datos para la presidencia y el primer ministro se calculan para los últimos 50 años.

4. Brecha en la salud y la supervivencia. . Se monitorizan los siguientes indicadores analíticos: brecha de género sobre la esperanza de vida, salud (que tiene en cuenta los años de vida perdidos debido a la violencia, las enfermedades, desnutrición, etc.), la tasa del sexo al nacimiento (esta cifra tiene en cuenta los países en cuales el número de niñas que sobreviven es mucho menor que en otros países, porque los niños son los preferidos).

En la actualidad, en la mayoría de los países, son consideradas non-discriminatorios:

- Las medidas especiales previstas por la ley para la maternidad, el parto y la lactancia materna;
- Acciones para proteger a ciertas categorías de mujeres;
- Las diferencias de trato basadas en características de género cuando la naturaleza específica de determinadas actividades profesionales la requiere de manera objetiva.

Cuando el IDG (índice de desigualdad de género) tiene un valor más cercano a la unidad, significa que la presencia de diferencias de género en el país es más baja. En 2008, los países más avanzados en este aspecto fueron Noruega (primera posición con IDG = 0,8239), Finlandia (posición 2, con IDG = 0,8195 y Suecia (posición 3 con el IDG = 0,8139). Alemania ocupa la posición 11, Reino Unido, la posición 13, el lugar de Francia 15, Rep. Moldavia, el puesto 20, EE.UU. 27, Bulgaria 36, Hungría 60, República Checa 69 y Rumania ocupa la posición 70. Entre los países europeos, sólo Grecia (posición 75) y Albania (87) se sitúan después de Rumanía.

En la actualidad, a nivel europeo, existen varias áreas actuales de acción en el sentido de disminución de los permisos de manifestación de algunos actos de discriminación de género en el trabajo:

- La creación de un escenario socio económico favorable a la manifestación de la independencia económica igualitaria para las mujeres y los hombres;
- El fortalecimiento de la reconciliación entre las condiciones de trabajo de los hombres y de las mujeres y de la vida familiar;
- La participación de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones en el trabajo;
- La eliminación de los estereotipos de género en las relaciones laborales y en el lugar de trabajo.

Discriminación con respecto al sexo en Rumania

La legislación actual de Rumanía estipula derechos igualitarios para todos los ciudadanos en la participación en la vida económica y social, en la formación profesional, en la contratación y promoción, en la participación de la distribución de los ingresos económicos y protección social en las situaciones previstas por la ley.

En Rumania, la discriminación de género se castiga por la Ley No. 48, aprobada en 2002. En 2005, el Gobierno de Rumania adoptó también la Decisión número 1258 sobre el Plan Nacional de Acción para combatir la discriminación. El Consejo Nacional de Lucha contra la Discriminación (CNCD) funciona a partir del año 2003. El papel del CNCD es de informar e influir a la sociedad rumana, en el sentido de eliminar cualquier forma de discriminación, de investigar y sancionar los actos de discriminación, contribuyendo así a la formación de un clima social de confianza, respeto y solidaridad. Junto con el CNCD actual y otras autoridades públicas con responsabilidades sectoriales del campo: el Ministerio del Interior, Ministerio de Educación, Ministerio de Justicia, Ministerio de Integración Europea, Ministerio de Relaciones Exteriores, el Consejo Audiovisual Nacional y otros.

El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como está definido en la Ley número 202/2002, exige la igualdad de trato entre ambos sexos, pero sin ignorar las diferencias de las capacidades, necesidades y aspiraciones de los individuos.

De acuerdo con la Ley No. 202/2002, modificada y completada, la maternidad no puede constituir una causa de discriminación. Por lo tanto está prohibido solicitar a una candidata en la ocupación de un puesto la presentación de una prueba de embarazo. Sin embargo, están exoneradas de la aplicación de estas disposiciones para los puestos de trabajo prohibidos a las mujeres embarazadas, dada la naturaleza o las condiciones de ejecución de la obra.

Para la situación de Rumania, el Barómetro de género muestra en el contenido de cinco capítulos (imagen de género, vida privada, violencia, vida pública y Economía), dos categorías de la realidad - la de las opiniones de los sujetos y la de las prácticas actuales. Las respuestas destacaron dos modelos polares - un modelo tradicionalista de origen conservador, patriarcal, que implica una jerarquía de géneros con el hombre titular de la función dominante y un modelo más nuevo, dirigido hacia el igualitarismo, que exige la igualdad de mujeres y hombres, percibida como igualdad en derechos y acceso teórico igualitario en la competencia social (V. Pascua, C. Ilinca, 2001, pp 46-47).

La discriminación de las mujeres en Rumanía se manifiesta tanto en familia como en la sociedad - en familia, mediante la doble jornada de trabajo y en la sociedad a través de la discriminación salarial de ciertas ocupaciones, sobre todo en la n en la vida pública y política.

En Rumania, en torno a un quinto de las mujeres son amas de casa, lo que limita su interacción con la sociedad que las rodean.

Para la muestra investigada en el Barómetro de género, la diferencia de ingresos es muy alta - los ingresos de las mujeres son en promedio la mitad de los ingresos de los hombres; y la proporción de las mujeres que no tienen ningún ingreso es cuatro veces mayor que de los hombres que no reciben ingresos.

El mecanismo de diferenciación de los ingresos es un importante recurso de la discriminación de género en el trabajo (las mujeres tienen menos antigüedad que los hombres, y en las zonas en las que trabajaban o trabajan las mujeres, los salarios son más bajos que aquellos en los que trabajaban o trabajan los hombres).

La tendencia más importante del "patriarcado rumano actual" es la eliminación de las mujeres del mundo laboral remunerado o la promoción hacia categorías ocupacionales con bajos ingresos, lo que implica la dependencia de las mujeres y de los hijos de los ingresos de los hombres. (v. Pascua, C. Ilinca, 2001, p 71).

La marginación o la exclusión económica se duplican también tras una baja representación política.

La discriminación se hace más visible en diversas circunstancias, tales como en el momento de discriminación, en situaciones cuando surge el problema de mantener el puesto de trabajo, o en el contexto del avance en la carrera profesional. Éstos pueden surgir dentro de algunas instituciones (escuela, relaciones con las autoridades legales, hospital, clínica), en espacios públicos o dentro de la vida personal.

En el Barómetro mencionado se delimitan las diferencias de percepción sobre la discriminación de las mujeres: las situaciones más comunes se observan en la discriminación laboral (el 22%), en los lugares públicos el 13% y en la familia 8%. Los porcentajes mucho más bajos se producen en las relaciones con las autoridades el 7%, en la justicia, 5%, en el hospital / clínica, un 6%. En la escuela 5%. En las instituciones públicas las mujeres son menos discriminadas que en situaciones donde la gente interactúa directamente, posiblemente en la competencia para atraer recursos.

En Rumania, una forma especial de discriminación basada en el sexo la constituye el acoso sexual. Por acoso sexual se entiende cualquier comportamiento no deseado, verbal, no verbal, físico, sexual, que tiene como objetivo alcanzar la dignidad y / o la creación de una humillación degradante, intimidatoria, hostil u ofensivo. (Ley No. 501/2004 sobre la adopción de la Ordenanza del Gobierno N °. 84/2004 que modifica y complementa la Ley N °. 202/2002 sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres).

El Barómetro sobre la discriminación en Rumania llevado a cabo por Metro Media Transilvania en 2004 (<http://www.mmt.ro/cercetari/discriminare%202004.pdf>) especifica las categorías de personas consideradas como las más discriminadas, inclusivamente en sus puestos de trabajo. Estos son: los gitanos (identificados en promedio por el 22% de la población, siendo objeto de discriminación "muy a menudo o con frecuencia", los pobres el 22%, los discapacitados 21% y los que están en edad 18%). En menor medida, pero estadísticamente significativa, se mencionan como personas discriminadas a los homosexuales el 13%, las mujeres embarazadas 13% y las mujeres 10%.

En la encuesta nacional sobre violencia doméstica y en el trabajo realizada en colaboración con la Asociación Centro para la Igualdad de IMAS, Bucarest, 2003, (www.gender.ro) se observa que:

- 12,9% de la población adulta de Rumanía ha sufrido en el pasado experiencias de acoso sexual bajo formas de tocar, gestos o lenguaje con connotaciones sexuales, en el trabajo o en la escuela (59 mujeres% y los hombres 41%);

- 1,9% de la población adulta del país vivió algunas experiencias de acoso sexual que suponen la solicitación de relaciones sexuales mediante promesas (61% mujeres y hombres 39%);

- 1,7% de la población adulta del país ha sufrido en el pasado experiencias de acoso sexual, que implicaban el uso de la fuerza (mujeres 85%).

Un aspecto importante de la discriminación de género en el trabajo deriva también de su frecuencia: algunos grupos son discriminados constantemente, como los homosexuales, mujeres, gitanos, pobres y miembros de sectas religiosas, mientras que otros grupos son discriminados en ocasiones, en situaciones particulares: mujeres embarazadas, ancianos, personas con discapacidad.

Hay casos de discriminación múltiple: las mujeres mayores, pobres y solteras, adolescentes gitanas, sin esposos, a punto de convertirse en madres, etc.

Siempre, a cualquier forma de discriminación se le añade la coordenada de género. Por lo general, las mujeres que se encuentran en distintas condiciones desfavorables, aguantan una mayor discriminación, en particular en el trabajo; estas tienen que soportar consecuencias negativas resultadas de la simple razón de que son mujeres.

Un caso de discriminación también soportan las minorías sexuales inclusivamente en el trabajo.

En enero de 2002, tras el artículo 200 del Código Penal, en Rumania se ha adoptado una posición de tolerancia hacia las personas con diferente orientación sexual.

Pero, aunque mediante esta reglamentación, por lo menos de la perspectiva judicial la situación LGBT (homosexuales, bisexuales, transexuales) cambio, es un hecho ampliamente reconocido de que la intolerancia tácita y la discriminación basada en la orientación sexual atípica es una realidad social bastante representada en la sociedad rumana en general, pero también en el trabajo.

Según los datos del Barómetro de Opinión de la Fundación para una Sociedad Abierta de julio de 2002, aproximadamente el 59% de los rumanos no consideran a los homosexuales personas normales. Estos consideran la homosexualidad una "enfermedad mental", un "pecado contra la naturaleza", un "problema emocional", un "defecto", o un tipo de influencia de los occidentales. Como resultado, las minorías sexuales se ven obligadas, a menudo ocultar su condición, para no arriesgar su puesto de trabajo.

5. El modelo de discriminación de Becker. El gusto por la discriminación

En este epígrafe he intentado presentar la discriminación de las mujeres en función de la brecha salarial mediante el Modelo de Becker. Becker es consciente de que los prejuicios en contra de las mujeres en el mercado laboral y *otros factores* podrían ayudar a explicar la brecha salarial.

Según el profesor Becker, la discriminación supone la existencia de un grupo mayoritario y otro minoritario. El grupo minoritario, —las mujeres—, recibe un trato inferior, —un menor salario—, con relación al grupo mayoritario. El origen de esta discriminación está basado en el *gusto de los individuos* y se define en las actividades económicas como la renuncia voluntaria a utilidades e ingresos para satisfacer prejuicios. La discriminación, por consiguiente, supone un coste y una pérdida de eficiencia

productiva. El paradigma de agente discriminador es el empleador, pero también pueden adquirir tal condición otros dos grupos, los compañeros de trabajo y los clientes. El supuesto central gira en torno a la idea de que los empleadores tienen prejuicios respecto a grupos minoritarios de trabajadores con características personales diferentes en el lugar de trabajo, —generalmente, el sexo o la raza. El trabajador discriminado sólo será contratado si está dispuesto a recibir un salario menor, ya que su contratación implica una especie de coste psíquico, que se traduce en el llamado *coeficiente de discriminación*.

En el caso de la discriminación sexual, el coeficiente de discriminación (d) representaría el coste no económico que supone la contratación de mujeres, derivado de su rechazo social. Dado que en condiciones de igualdad los empresarios prefieren contratar a hombres, en situaciones de amplia discriminación, las mujeres deben aceptar salarios más bajos que los varones para acceder a trabajos idénticos. Expresado en forma cuantitativa, los varones recibirían un salario ($w+d$) superior al de las mujeres (w), de forma que la diferencia salarial quedaría reflejada mediante el coeficiente de discriminación (d).

El funcionamiento del modelo es sencillo. En primer lugar, supongamos que existe un grupo mayoritario formado por hombres (M) y otro minoritario formado por mujeres (m). El producto marginal del trabajo es el mismo para ambos grupos. Si el empleador no tiene prejuicios, contratará solamente mujeres cuando se cumpla la condición de que su salario sea igual a su producto marginal. En cambio, cuando el empleador discrimina compara los salarios entre hombres y mujeres, y su regla de decisión será contratar mujeres si, y solo si, ($w+d$) es inferior a (w). Como resultado, las mujeres obtienen salarios más bajos, y cuanto más alto sea el coeficiente de discriminación (d), menor será el número de trabajadoras que contratará el empresario.

La consecuencia fundamental que se extrae del modelo beckeriano es trivial: dado que los beneficios monetarios dependen del coeficiente de discriminación (d), las empresas que discriminan obtienen menores beneficios. Esta situación puede no ser sostenible a largo plazo si hay entrada de empresas; por lo tanto, la discriminación sólo puede prevalecer en mercados laborales no competitivos. Además, existe una segunda consecuencia que se deriva de la anterior, y que explicaría un aspecto estructural del mercado de trabajo. Si los hombres (M) y las mujeres (m) son sustitutivos perfectos, el empleo estará totalmente segregado, y las mujeres serán contratadas en aquellas empresas en las cuales los empleadores tengan menos prejuicios.

La evidencia, sin embargo, no avala el «modelo del gusto por la discriminación» de Becker. A nuestro juicio, existen dos poderosas críticas que lo desvirtúan. La primera es que no parece existir segregación del empleo entre empresas dentro de un mismo sector, sino segregación entre sectores de actividad diferentes, tal y como defienden otros economistas, entre ellos Bergmann. La segunda crítica tiene que ver con la conclusión, según la cual las empresas que discriminan obtienen menores beneficios a largo plazo: esta idea es muy cuestionable.

Otros autores han propuesto modelos alternativos por el lado de la demanda que desarrollan la discriminación salarial que sufren las mujeres. Veamos el carácter crítico de cada uno de ellos.

El modelo de la discriminación estadística

En este marco teórico, elaborado por Glen Cain en 1977, entre otros, la discriminación no se produce como un prejuicio personal, sino porque se presumen diferencias de productividad significativa entre hombres y mujeres. Dado que los

empleadores realizan la contratación de trabajadores en situaciones de información imperfecta, utilizan como criterios para evaluar a los candidatos los estereotipos sobre las capacidades laborales de los hombres y las mujeres. Puesto que las evaluaciones de las que disponen los empresarios son sesgadas, se produce de nuevo el fenómeno de la discriminación por razón de sexo. Esta teoría, basada en la asimetría de la información, supera el concepto del prejuicio de Becker, pero no ofrece una mejora académica sustancial. Asimismo, si la información sobre los candidatos fuera correcta, la discriminación se ejercería de forma individual para quienes se alejen del valor estadístico promedio, y no habría discriminación estrictamente grupal contra las mujeres.

- El modelo *overcrowding*

Analiza las diferencias salariales entre hombres y mujeres a partir de la segregación en el empleo sugerida por Bergmann. La segregación ocupacional por razones de sexo puede ser horizontal o vertical. Si se produce horizontalmente, se observa que los hombres ofrecen su trabajo en unos sectores concretos de actividad, y las mujeres están empleadas mayoritariamente en otros. La existencia de dos fuerzas laborales separadas, una masculina y otra femenina, evita la competencia entre sexos por la consecución en los puestos de trabajo. La segregación vertical tiene lugar cuando los hombres dominan los puestos más prestigiosos, mejor remunerados o realizan carreras profesionales más rápidas. La hipótesis *overcrowding* sí es contrastable empíricamente en los países desarrollados, pero no explica las razones que llevan a las mujeres a emplearse en los sectores típicamente femeninos.

Uno de los principales problemas a los que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral es el menor salario que reciben respecto a los hombres. Como hemos visto, distintos enfoques económicos han tratado de dar una explicación por el lado de la oferta del mercado de trabajo y por el lado de la demanda. La mayor parte de las teorías aquí expuestas no ofrecen, tras nuestro análisis, un razonamiento lo suficientemente satisfactorio.

La explicación ofrecida por Gary Becker sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres no es, objetivamente, una buena teoría. Las críticas que podríamos enunciar son innumerables, así que nos ceñiremos a las más significativas.

1.- No se trata de una buena teoría económica porque es compleja y está fragmentada a lo largo de toda su obra académica. Cronológicamente hablando, Becker elaboró el modelo de la discriminación, después escribió *El Tratado sobre la familia*, luego desarrolló su teoría del capital humano y, hasta hoy, ha seguido publicando numerosos artículos que completan sus investigaciones. Para entender un aspecto concreto y específico como es la diferencia salarial por razones de sexo, es necesario un estudio en profundidad de todo el pensamiento económico de Becker. De lo contrario, la exposición resultaría incompleta. Una reformulación única, clara y más actual ayudaría a esclarecer esta cuestión.

2.- El concepto de familia resulta anticuado. Se asume el estereotipo tradicional formado por un hombre y una mujer casados, con uno o más hijos. Los planteamientos de Francisco Cabrillo son, en este aspecto, mucho más adecuados y permiten un análisis más general al extender la noción de familia a los nuevos patrones sociales.

3.- La hipótesis de una completa especialización entre los cónyuges no es acertada. Si los dos miembros de la pareja participan en el mercado de trabajo, pueden alcanzar niveles de renta más altos y contratar una empleada que realice las tareas del hogar, por ejemplo.

4.- El modelo del gusto por la discriminación que hemos visto en el tercer apartado, sólo es aplicable a mercados monopolísticos. Goldberg argumenta que la discriminación sexual también puede manifestarse en mercados competitivos, si lo que prevalece es una preferencia por mano de obra masculina en el puesto de trabajo. Otro error manifiesto que comete Becker es la utilización de argumentos circulares y, como prueba suficiente de ello, basta mencionar el recurso a la diferencia biológica como factor determinante de la ventaja comparativa, la división del trabajo, la inversión en capital humano y la asignación de la energía. Y la lista de críticas puede verse perfectamente extendida en varias direcciones.

A pesar de las graves deficiencias de las tesis beckerianas, sería deshonesto pasar por alto sus aspectos positivos. Becker es uno de los pocos autores que trata de dar una visión panorámica de la discriminación salarial entre hombres y mujeres, incluyendo aspectos tan relevantes como la inversión en capital humano. La mayoría de los modelos económicos propuestos dan una visión sesgada del mercado laboral y focalizan sus explicaciones en los factores que afectan a la oferta o a la demanda de trabajo, pero no suelen ofrecer una discusión conjunta como hace Becker. Otra conclusión muy importante es la solución que muestra para reducir la brecha salarial entre hombres y mujer: la inversión en educación formal. Por último, el carácter falsable de las hipótesis del modelo, entendiéndose esta falsabilidad bajo la lógica popperiana, ha permitido la elaboración de nuevos paradigmas, más adecuados a las condiciones económicas, sociales y culturales de nuestros días.

Una de las grandes aportaciones metodológicas que ayuda a entender los términos en los que se producen las divergencias de salarios entre hombres y mujeres fue realizada por Ronald Oaxaca, profesor de la Universidad de Arizona en 1973. Oaxaca elaboró el llamado «método de la descomposición salarial», estimando separadamente por mínimos cuadrados ordinarios las ecuaciones salariales para hombres y mujeres. Los resultados permiten obtener, en términos porcentuales, el componente de la diferencia salarial derivado de diferencias en capital humano (edad, nivel de educación, etc.), y el derivado de factores inexplicados (la discriminación en el mercado propiamente dicha). Algunos trabajos sugieren que la mayor parte de las diferencias salariales entre sexos puede ser atribuida a la discriminación.

La conclusión final de este ensayo es que las ideas de Gary Becker sobre la diferencia salarial por razón de sexo se encuentran plenamente superadas. Las nuevas teorías sobre la discriminación salarial y la segregación ocupacional ofrecen en la actualidad argumentos más razonables. En todo caso, los resultados exigen cierta cautela, y futuras investigaciones deberán combinar los distintos enfoques para procurar una explicación más completa de la brecha salarial existente entre hombres y mujeres.

III. INVESTIGACIÓN EMPÍRICA: LOS PREJUICIOS Y LA TOLERANCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO EN RUMANÍA

El objetivo de la investigación es la identificación de la incidencia del mobbing y de la tolerancia en el lugar de trabajo como forma de discriminación dentro de la población ocupada de Rumanía. Mediante esta investigación he intentado explicar el nivel de tolerancia en el trabajo registrado en Rumanía, como forma relacionada con el mobbing. Como se puede observar a continuación, la investigación se desarrolla en función de las principales regiones de Rumanía.

Aceptación de las diferencias en el trabajo

La tolerancia en el lugar de trabajo se mide mediante una pregunta sobre la "aceptación de las diferencias en el trabajo." En la muestra, se puede observar un grado máximo de tolerancia en el trabajo en función de las diferencias de género. En el polo opuesto observamos una baja tolerancia hacia los homosexuales, los gitanos y los individuos recientemente liberados de la prisión.

A continuación mediante el mapa de las principales regiones de Rumania y mediante una serie de gráficos, presentamos una investigación sobre la dinámica de la tolerancia en el trabajo.

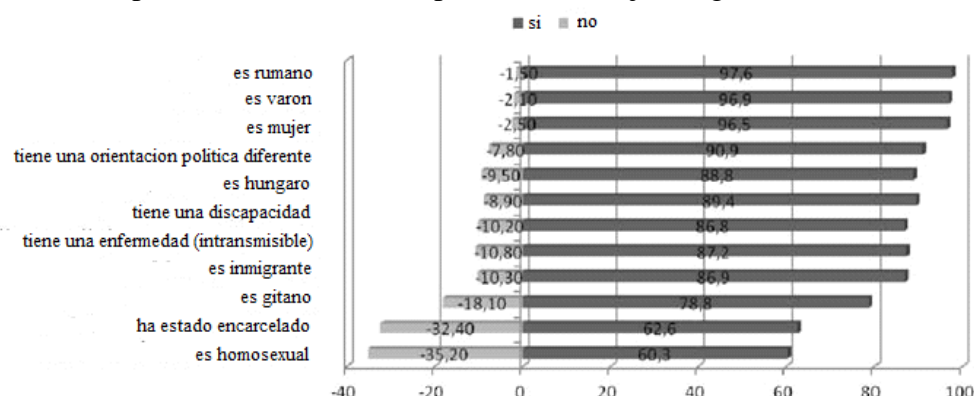
Grafico 2. Mapa con las principales regiones de Rumanía



Fuente: www.google.com

Grafico 3. La tolerancia / intolerancia en el lugar de trabajo

Usted se compromete a tener un compañero de trabajo a alguien...?



Fuente: trabajo “Studiu Asupra fenomenului de Mobbing si a unor forme de discriminare la locul de munca in Romania” (estudio sobre el fenómeno de Mobbing y de algunas formas de discriminación en el trabajo en Rumanía), Alexandra Gheondea y Marian Vasile, 2006.

Los datos muestran que en la Región sur del país se registra una baja tolerancia, con unas cifras inferiores a la media para las personas con una orientación homosexual (43,4% frente a una media nacional del 35,2%), para los inmigrantes, para los húngaros y para los gitanos. La segunda región en términos de tolerancia es la de Bucarest-Ilfov. El nivel más bajo de tolerancia se registra para los gitanos. Curiosamente, una baja tolerancia hacia los húngaros se registra en dos regiones (Bucarest-Ilfov y Sur), donde su participación es significativamente menor en comparación con la presencia en otras regiones.

Cuadro 3. Tolerancia a nivel de regiones en el lugar de trabajo

Tolerancia en el lugar de trabajo contra una persona que	Bucarest-Ilfov	Centro	Noroeste	Sur
Es homosexual	66,9	65,5	59,4	53,1
Ha estado encarcelado	55,4	66,96	64,6	57,7
Es gitano	76,6	83,4	84,4	74,9
Es inmigrante	85,2	88,1	85,1	78,8
Tiene una enfermedad (intransmisible)	86,8	84,2	88,8	86,7
Tiene una discapacidad	87,3	88,1	88,4	85,5
Es húngaro	85,4	96,4	96,7	85,1
Tiene una religión diferente	91,9	96,9	95,7	90,5

Tiene una orientación política diferente	94,2	96,8	96,4	93,5
Es mujer	96,5	98,4	96,2	96,5
Es varón	96,4	98,5	98,3	97,2
Es rumano	97	98,8	97,9	97,2

Fuente: trabajo “Studiu Asupra fenomenului de Mobbing si a unor forme de discriminare la locul de munca in Romania” (estudio sobre el fenómeno de Mobbing y de algunas formas de discriminación en el trabajo en Rumanía), Alexandra Gheondea y Marian Vasile, 2006.

El siguiente cuadro confirma que en el Sur y en la region Bucarest-Ilfov se encuentra el más alto nivel de intolerancia. La orientación homosexual es la más rechazada, seguida por la liberación de la cárcel y de los gitanos.

Cuadro 4.Intolerancia a nivel de regiones en el lugar de trabajo

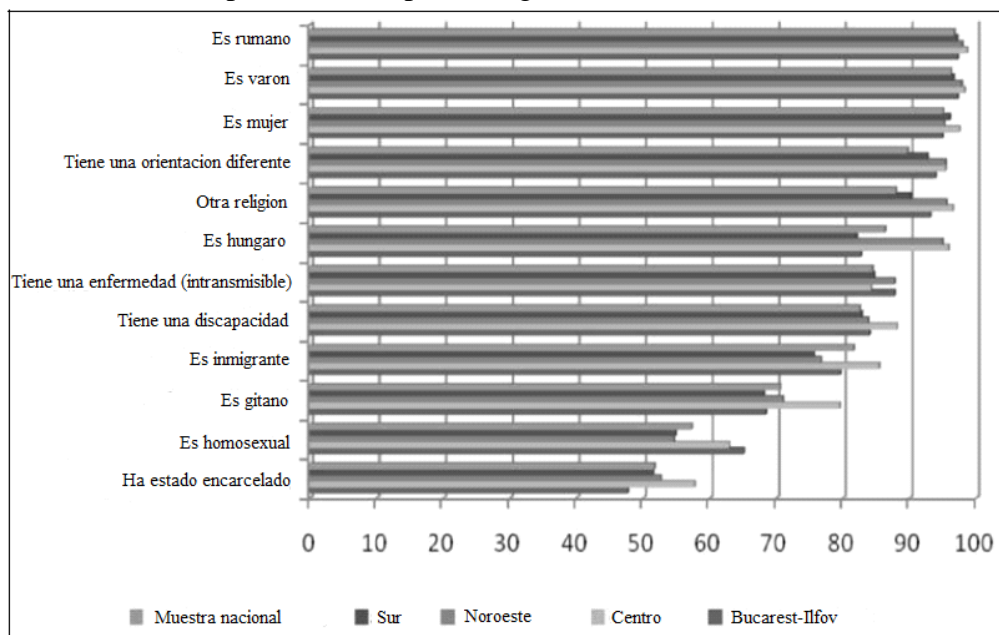
Tolerancia en el lugar de trabajo	Bucarest-Ilfov	Centro	Noroeste	Sur
Es homosexual	31,3	26,8	36	43,4
Ha estado encarcelado	38,5	29,2	28	36,7
Es gitano	21,5	13,4	13,8	22,3
Es inmigrante	13	8,3	10,9	17,5
Tiene una enfermedad (intransmisible)	11,2	11,3	8,7	10,5
Tiene una discapacidad	11,3	7,6	8,9	12,5
Es húngaro	14,1	3,5	3	13,6
Tiene una religión diferente	7,2	2,7	4	8,4
Tiene una orientación política diferente	4,8	2,7	3	5,3
Es mujer	2,6	1,3	3,2	3,2
Es varón	3	1,4	1,4	2,6
Es rumano	2,5	0,6	1,5	2,1

Fuente: trabajo “Studiu Asupra fenomenului de Mobbing si a unor forme de discriminare la locul de munca in Romania” (estudio sobre el fenómeno de Mobbing y de algunas formas de discriminación en el trabajo en Rumanía), Alexandra Gheondea y Marian Vasile, 2006.

La aceptación del Supervisor / Gerente

Las características comunes aceptadas son el sexo, la orientación política y la religión. Los frecuentemente elegidos como inaceptables son las personas que han estado liberadas de la prisión, los homosexuales y los gitanos. Analizando las 4 regiones, en comparación con la media de la muestra, se observa que, también en el caso de la tolerancia en el lugar de trabajo hay una diferencia significativa entre las regiones. Si hablamos de la tolerancia con respecto al gerente, la más tolerante es la región central, seguida por el noroeste. La menos tolerante es la gente del Sur y Bucarest-Ilfov. La siguiente tabla resume los resultados y la distribución por región.

Grafico 4. La aceptación del supervisor/gerente



Fuente: trabajo “Studiu Asupra fenomenului de Mobbing si a unor forme de discriminare la locul de munca in Romania” (estudio sobre el fenómeno de Mobbing y de algunas formas de discriminación en el trabajo en Rumanía), Alexandra Gheondea y Marian Vasile, 2006.

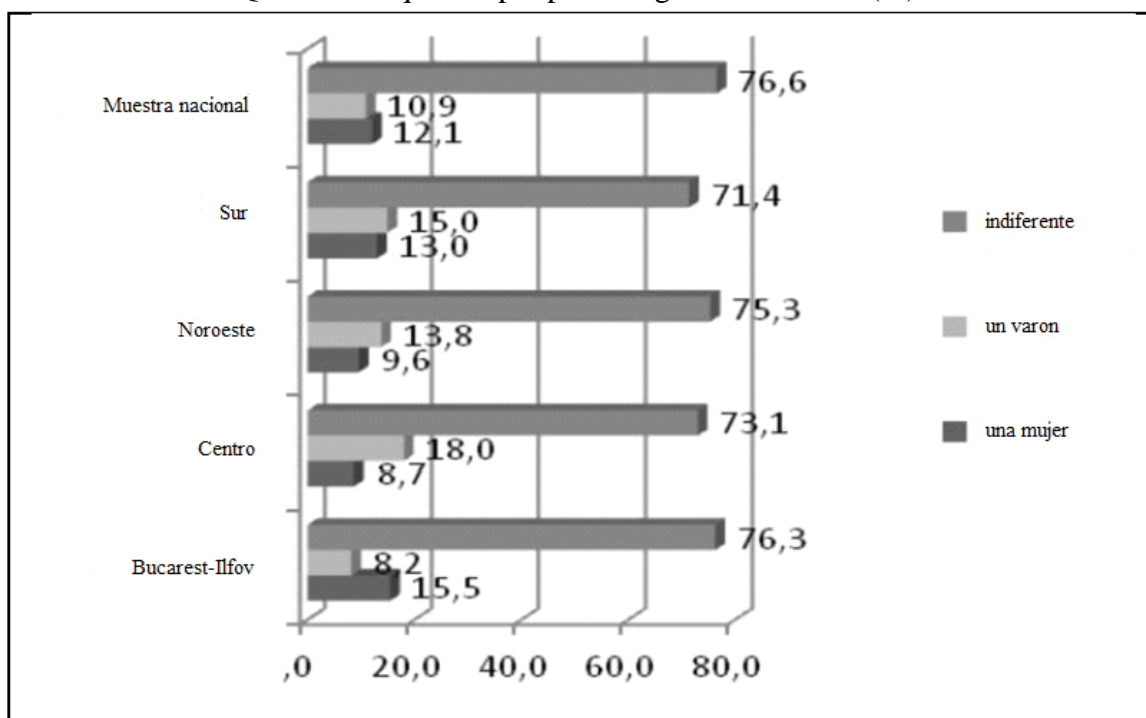
Al comparar en función de género, se observa que las mujeres son generalmente más tolerantes que los hombres. Las mujeres, el 62% aceptaría personas homosexuales como jefes, mientras que los hombres sólo en proporción de 54,7%.

También se observa en el caso de las mujeres una mayor aceptación de los jefes con problemas de salud o con discapacidad. Una excepción es la aceptación de las mujeres como jefes a personas liberadas de la prisión. En cuanto a las decisiones correctas para dirigir las diferentes instituciones, se observa una distribución similar de opciones. El nombramiento de las personas que serían adecuadas para conducir una escuela, más del 70% de los encuestados declararon que el género no tiene importancia, mientras que la

proporción de los que eligen un determinado tipo son en promedio un 11,5% para las mujeres y el 14% para los hombres. Comparando las regiones, nos encontramos con una actitud positiva a favor de las mujeres en Bucarest-Ilfov, donde más del 15% de los sujetos consideran que las mujeres son más adecuadas para conducir una escuela.

Preferencia de género en la gestión de las instituciones

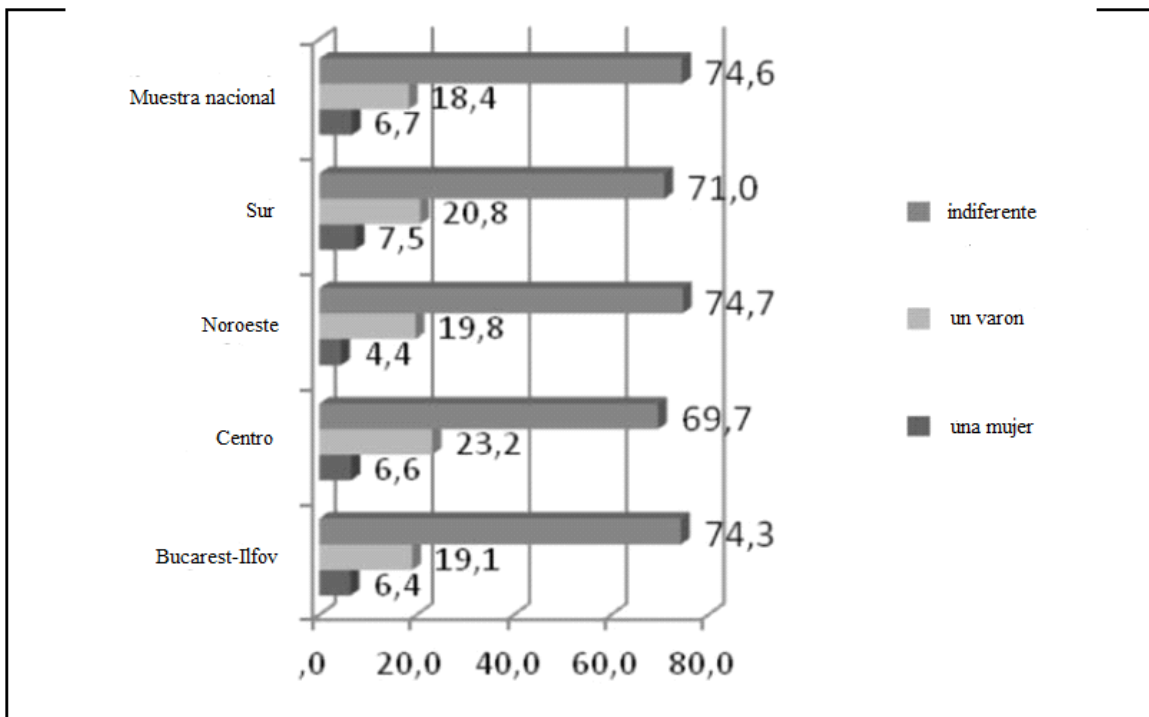
Grafico 5. Quién crees que es apto para dirigir una escuela? (%)



Fuente: trabajo “Studiu Asupra fenomenului de Mobbing si a unor forme de discriminare la locul de munca in Romania” (estudio sobre el fenómeno de Mobbing y de algunas formas de discriminación en el trabajo en Rumanía), Alexandra Gheondea y Marian Vasile, 2006.

Comparando los resultados por área de residencia, observamos diferencias significativas entre las zonas urbanas y rurales. Entorno al 18% de las personas del area rural consideran que un hombre es adecuado para dirigir una escuela (frente al 11,7% en las zonas urbanas), situación fácilmente explicable mediante el modelo tradicional más bien conservado en la zona rural. La proporción de los que creen que no es importante elegir un director de hospital es de aproximadamente 72%, mientras que el porcentaje de aquellos que prefieren un hombre para esta posición es aproximadamente 20% mayor que la preferencia por la escuela (14,2%). El análisis urbano-rural presenta también la preferencia evidente en el área rural para los hombres como gerentes, 25% frente al 18% en las zonas urbanas.

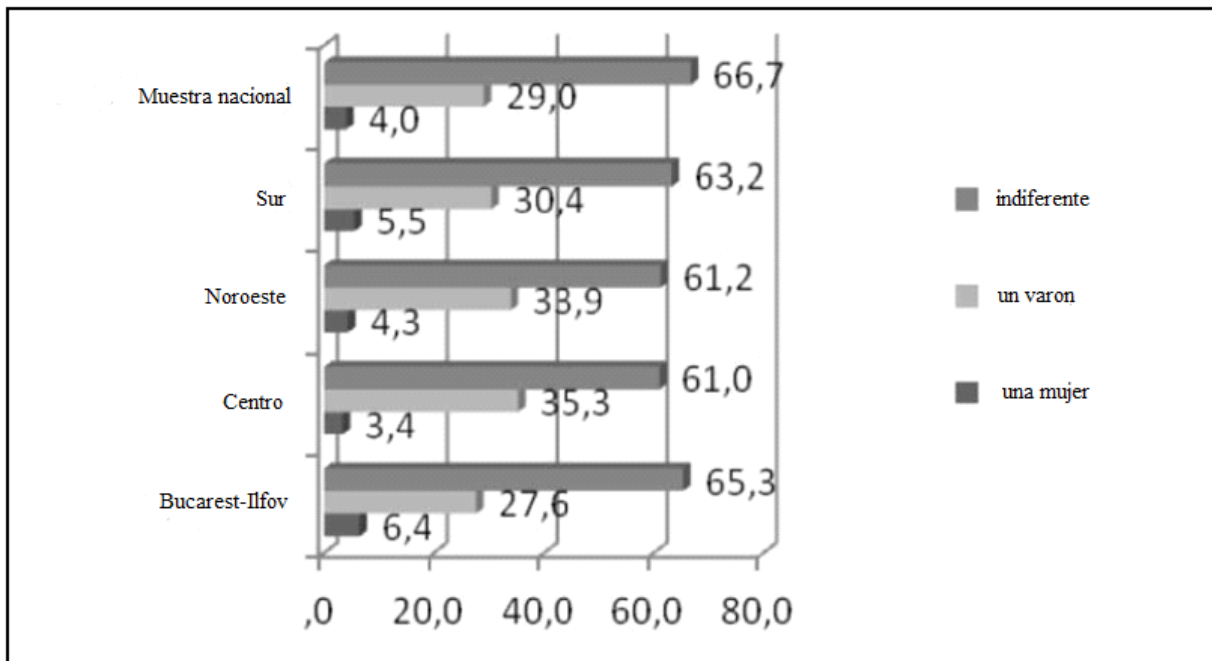
Grafico 6. Quién crees que es apto para dirigir un hospital? (%)



Fuente: trabajo “Studiu Asupra fenomenului de Mobbing si a unor forme de discriminare la locul de munca in Romania” (estudio sobre el fenómeno de Mobbing y de algunas formas de discriminación en el trabajo en Rumanía), Alexandra Gheondea y Marian Vasile, 2006.

En el caso del ayuntamiento / consejo local, el porcentaje de votación para ambos sexos es menor (media 62,5%) y la proporción de elecciones dirigidas hacia los hombres es relativamente alta (32% vs 4,8%) en comparación con las otras opciones para la escuela, para el hospital o para los negocios. Comparando las regiones, la situación es similar, sólo la región de Bucarest parece tener una apertura más elevada en comparación con el acceso de la mujer en puestos de la Alcaldía. Al igual que con las variables anteriores, el porcentaje de la población rural que elige hombres, es significativamente mayor (38% frente a 28% para las zonas urbanas), mientras que el número de votos de las mujeres es de 2,5 veces mayor en las zonas urbanas que en las zonas rurales.

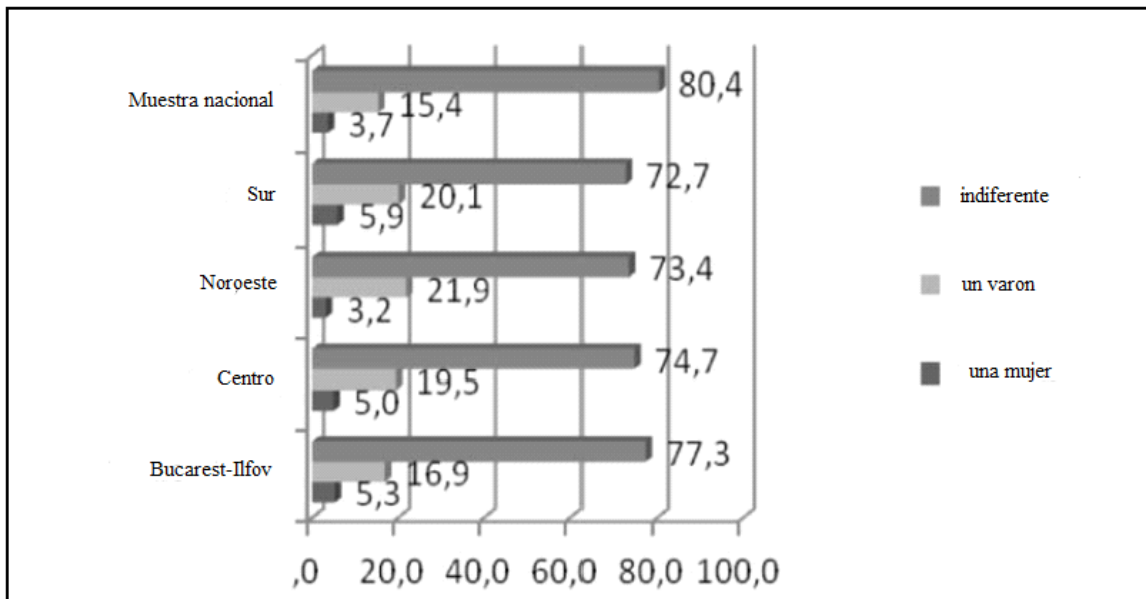
Grafico 7. Quién crees que es apto para dirigir el consejo local? (%)



Fuente: trabajo “Studiu Asupra fenomenului de Mobbing si a unor forme de discriminare la locul de munca in Romania” (estudio sobre el fenómeno de Mobbing y de algunas formas de discriminación en el trabajo en Rumanía), Alexandra Gheondea y Marian Vasile, 2006.

En el caso de los negocios (gestión de una empresa), la mayoría de los sujetos no consideran importantes el género del gerente, aproximadamente el 20% consideran que los hombres son más adecuados y el 5% consideran que las mujeres son más adecuadas. Hay diferencias significativas entre las regiones. En las zonas rurales, la tendencia de asociar la idea de manejar los negocios por el género masculino, es la misma, en comparación con las zonas urbanas (24% frente a 17%), donde las mujeres están elegidas en proporción doble (6% frente al 3% en las zonas rurales).

Grafico 8. Quién crees que es apto para dirigir una empresa? (%)



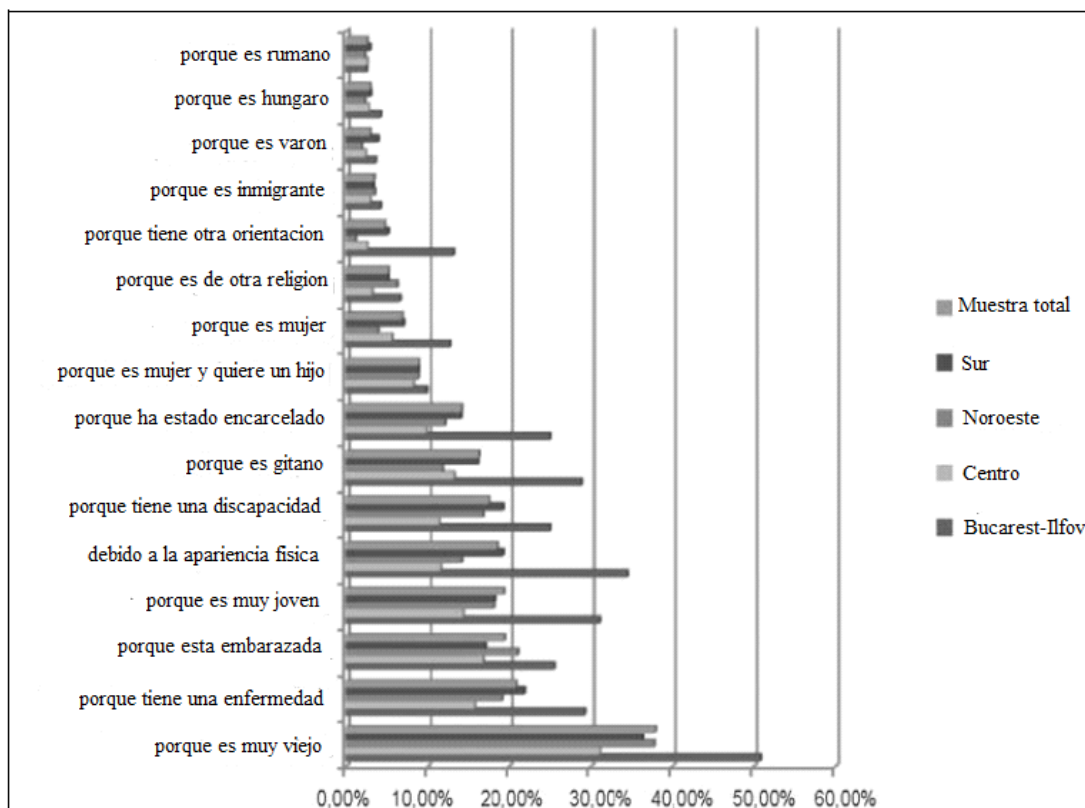
Fuente: trabajo “Studiu Asupra fenomenului de Mobbing si a unor forme de discriminare la locul de munca in Romania” (estudio sobre el fenómeno de Mobbing y de algunas formas de discriminación en el trabajo en Rumanía), Alexandra Gheondea y Marian Vasile, 2006.

Si analizamos las respuestas para las tres preguntas, teniendo en cuenta el género de los sujetos, nos encontramos en general, a nivel de muestra, con que la gente tiende a elegir individuos del mismo género. Por lo tanto, para todas las instituciones, la proporción de mujeres que optan por las mujeres en puestos directivos es mayor y también para los hombres que eligen hombres en puestos directivos.

La discriminación en el momento de contratación

Las situaciones más comunes en las que los sujetos informaron que ellos mismos u otras personas conocidas han sido objeto de discriminación en el trabajo se relacionan con la edad, un problema de salud y un embarazo. Los menos mencionados son los húngaros, rumanos y los del sexo masculino. Al comparar los resultados de los entornos residenciales, observamos diferencias significativas con un alto grado de discriminación en las zonas urbanas para los siguientes aspectos: edad, el sexo femenino, la etnicidad gitana, la apariencia física, la orientación sexual y la presencia de las diferentes discapacidades.

Grafico 9. Si usted o alguien que usted conoce, paso por la situación de no estar contratado...?



Fuente: trabajo "Studiu Asupra fenomenului de Mobbing si a unor forme de discriminare la locul de munca in Romania" (estudio sobre el fenómeno de Mobbing y de algunas formas de discriminación en el trabajo en Rumanía), Alexandra Gheondea y Marian Vasile, 2006.

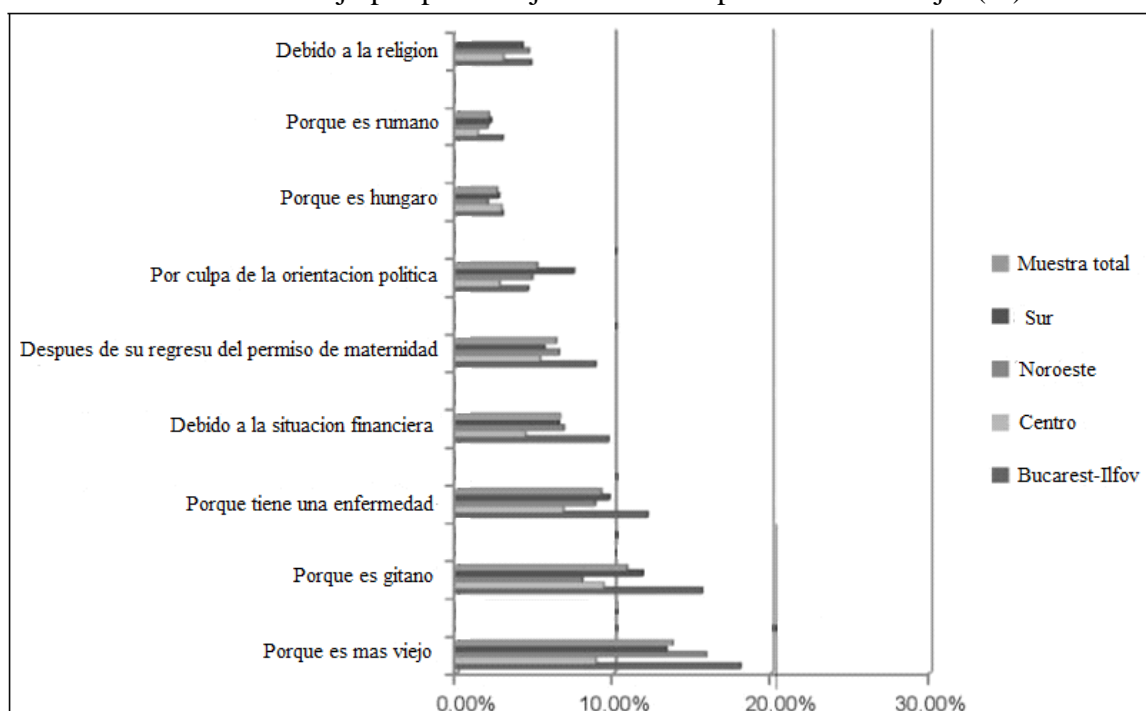
Para otras categorías no hay diferencias significativas en cuanto a la residencia. La distribución de las respuestas para las cuatro regiones estudiadas muestra un alto grado de discriminación en la región Bucarest-Ilfov. Existen diferencias significativas entre las regiones en cuanto a la evaluación de la discriminación relacionada con el aspecto físico (34,5% en el Bucarest-Ilfov frente al 11,7% en el centro, el 14,2% en el noroeste y el 19,3% en el Sur) con la orientación homosexual (13,2% frente al 4,8% la media), y con la existencia de casos de discapacidad (Bucarest-Ilfov 25%, el centro 11,5%, 16,8% el noroeste y el Sur 19,3%). Otras características mencionadas como factores de discriminación y en donde aparecen diferencias estadísticamente significativas entre las regiones son: la existencia de problemas de salud (Bucarest-Ilfov 29,3%, 15,8% el centro, el noroeste 19,2% y el sudeste 21,9%), estar embarazada (Bucarest-Ilfov 26,6%, Centro 16,8%, 21,1% noroeste, Sur 17,1%), "porque es mayor de edad" (Bucarest-Ilfov 50,8%, Centro 31,1%, 37,8% Noroeste, Sur 36,4%), "porque es joven" (Bucarest-Ilfov 31,1%, Centro 14,4%, 18,2% noroeste , Sur 18,3%), la pertenencia del sexo femenino y la liberación de la prisión. Se puede ver fácilmente como los sujetos de la región Bucarest-

Ilfov declaran en comparación con los de otras regiones, que se han encontrado en la situación de ser rechazados por los motivos más arriba mencionados. La explicación de esto puede estar relacionada con las características económicas de la ciudad, y la "cultura organizacional" de la población de la región.

La intolerancia

Este concepto esta explicado mediante la pregunta sobre el maltrato en el trabajo que han experimentado los sujetos o que ha sucedido a sus amigos.

Grafico 10. Si usted o alguien que usted conoce, se ha encontrado en la situación de ser tratado mal en el trabajo por parte de jefes o de compañeros del trabajo?(%)



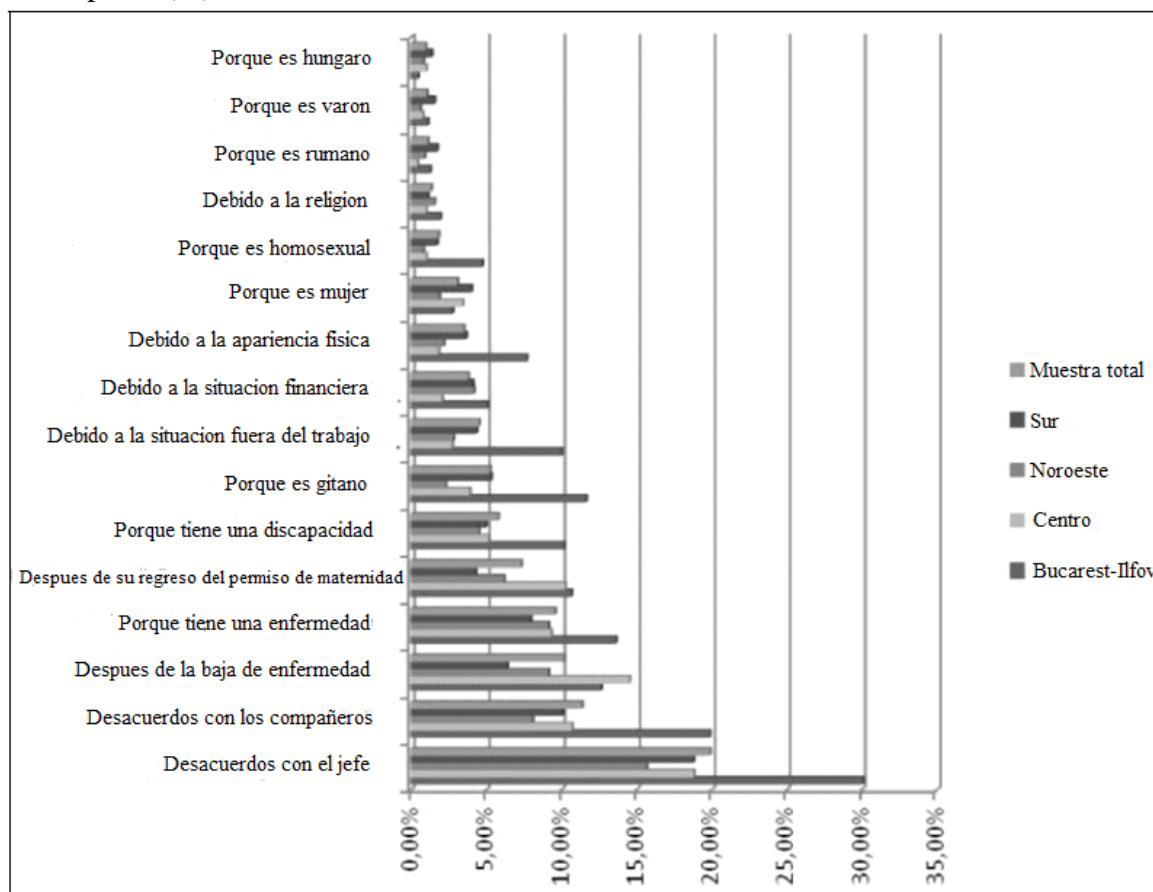
Fuente: trabajo "Studiu Asupra fenomenului de Mobbing si a unor forme de discriminare la locul de munca in Romania" (estudio sobre el fenómeno de Mobbing y de algunas formas de discriminación en el trabajo en Rumanía), Alexandra Gheondea y Marian Vasile, 2006.

Comparando las cuatro regiones, podemos decir con seguridad que Bucarest-Ilfov es la región con el más alto nivel de discriminación. Como se mencionó anteriormente, el tamaño de las diferencias son estadísticamente significativas en comparación con otras regiones en términos de "apariencia física", "ser gitano", "situación familiar / paro", "situación financiera de la persona/ del trabajo", "porque es una mujer" o por la "orientación homosexual".

El despido por razones de discriminación también tiene un porcentaje mayor de riesgo para la región Bucarest-Ilfov. Como se puede observar en el siguiente gráfico, los desacuerdos con el jefe, el despido posterior al retorno (por enfermedad o maternidad) y la

existencia de un problema de salud representan explicaciones para la decisión de despido de un sujeto.

Grafico 11. Si usted o alguien que usted conoce, paso por la situación de desempleo? (%)



Fuente: trabajo “Studiu Asupra fenomenului de Mobbing si a unor forme de discriminare la locul de munca in Romania” (estudio sobre el fenómeno de Mobbing y de algunas formas de discriminación en el trabajo en Rumanía), Alexandra Gheondea y Marian Vasile, 2006.

En conclusión, podemos decir que el análisis de la tolerancia en el lugar de trabajo hacia los compañeros presenta un grado muy bajo de tolerancia para las personas con orientación homosexual, para los gitanos y para aquellos liberados de la prisión. Los rumanos son tolerantes con los del sexo opuesto o con aquellos que tienen una orientación política diferente. En cuanto a la tolerancia y la aceptación del liderazgo, podemos decir que la gran mayoría de la población en las cuatro regiones analizadas, piensan que los hombres y las mujeres son capaces de igual manera para las posiciones de liderazgo. Aquí se puede ver la diferencia entre los entornos residenciales. Los que están en las zonas rurales son más conservadores, afirmando que los hombres son más aptos para los puestos de liderazgo. Las mujeres también parecen ser preferidas en algunas posiciones de gestión

con una proporción más elevada en los hospitales y en las escuelas, otras instituciones siendo mencionadas con menos frecuencia. En cuanto a los motivos del despido, estos son en primer lugar representado por las tensas relaciones en el trabajo, lo cual indica un riesgo del mobbing en las cuatro regiones. La región Bucarest-Ilfov resulta tener el más elevado comportamiento discriminatorio en comparación con las otras tres regiones.

IV. CONCLUSIONES

El trabajo presentado intenta explicar mejor los dos fenómenos de mobbing y de bullying tanto a nivel interno (caso analizado para Rumanía) como también a nivel externo desde perspectivas generales y regionales, y la tolerancia en el puesto de trabajo, analizada también para el caso rumano, con sus causas y consecuencias y también algunas soluciones para combatirlos.

Tras el estudio realizado mediante datos y documentos proporcionados por las instituciones y tras los informes de las organizaciones internacionales, y de distintos autores que investigaron el fenómeno de mobbing y de bullying, tanto de la literatura de especialidad rumana como extranjera, resultaron una serie de conclusiones y propuestas que contribuyen al desarrollo de medidas para gestionarlos.

En la primera parte del trabajo, he intentado explicar y presentar con detalles la discriminación clásica del mercado laboral proporcionando definiciones del mobbing y bullying, factores que explican estos fenómenos y las etapas de ejecución. En los siguientes epígrafes he presentado una investigación general del fenómeno de mobbing y de la discriminación con respecto al género en el puesto de trabajo. Al final de este primer capítulo, he introducido el modelo de discriminación de Becker que también explica entre otras los principales problemas a los que se enfrentan en general las mujeres, las personas con discapacidad y los grupos minoristas en el mercado laboral y los bajos salarios que reciben como respuesta de esta discriminación en general de género (mujeres versus hombres).

A continuación para entender mejor los fenómenos de discriminación he introducido en la conclusión un breve párrafo en el que se define el mobbing, sus efectos, las consecuencias y algunas soluciones para evitar el surgimiento de este dentro de las empresas y en la sociedad.

Como tipo de discriminación, el mobbing es el menos extendido y el más difícil de identificar. Aparece en las empresas donde los empleados están seguros de su puesto de trabajo, los objetivos son por lo general leales a la institución y la ocurrencia de los casos de mobbing se ve facilitada por la falta de procedimientos, descripción incierta de las tareas asociadas con el puesto de trabajo, el subjetivismo y la arbitrariedad dentro de la organización, una gestión indiferente o desinteresada (**Bultena y Whatcott, 2008**). Se puede decir que el mobbing define el acoso profesional. Lo que es relevante es la falta de criterios adecuados / claros de promoción y la imposibilidad de la promoción, la inflexibilidad del entorno, los objetivos de desarrollo de la empresa / institución que pueda entrenar y permitir también el desarrollo de los empleados y no traer a los dos en conflicto.

Por lo general, no cumplir con los principios de igualdad de oportunidad, fuera del aspecto no democrático e inadecuado de una sociedad moderna, induce a la ineficiencia en el trabajo mediante la elusión de los criterios profesionales de ocupación y promoción de la fuerza de trabajo. Esto significa no solo resultados débiles a nivel de empresa sino también no acceder unas inversiones anteriores en la formación de la fuerza de trabajo.

Los objetivos más afectados, tras la intensidad y la duración de los efectos, son los de las acciones de tipo mobbing. Aparte de la desmoralización y frustración, los efectos sobre las víctimas de la discriminación de tipo clásico son mínimos. Pero pueden llegar a ser objetivos del mobbing mediante resistencia y contraataque. En lo que concierne la prevalencia, los objetivos del mobbing son los mas que se dan pocas veces, siendo visado el

individuo quien esta percibido como un peligro para la posición del superior/compañero o disturba en algún sentido.

Fuera de esas situaciones definidas anteriormente, hay formas de violación del principio de igualdad de oportunidades, que no se enlaza directamente con ninguna de las situaciones mencionadas por no centrarse en un grupo o persona o por no ser repetitivas.

Desde la perspectiva económica, el fenómeno de mobbing incontrolado puede afectar gravemente las relaciones laborales, puede conducir a una mala comunicación, a la baja productividad en el trabajo, rompiendo el equipo de trabajo en grupos, dando lugar a una disminución de la eficiencia y de la eficacia en la empresa.

La promoción extra profesional es un otro tipo de discriminación, definido mediante situaciones que van más allá de la motivación profesional para la contratación, promoción, formación o despido y que está bloqueando, voluntariamente o no, el acceso a la afirmación profesional, a los rendimientos y desarrollo en el puesto de trabajo. Puede ser expuesto el individuo o un colectivo, mediante acciones no repetitivas u ocasionales, inclaramente direccionadas o intencionales.

Por lo tanto, la discriminación clásica y el mobbing no cubren por completo las formas de violación del principio de igualdad de oportunidades y la discriminación clásica es un ataque del específico del grupo. El mobbing surge, por lo general, en contextos que no se centran en la discriminación clásica, porque se dirige al individuo mediante acciones de duración. El mobbing puede surgir en la esfera de la discriminación clásica, pero mediante duración, intensidad y forma de manifestación se constituye en un diferente tipo de violación del principio de igualdad de oportunidades. Mientras que el mobbing es específico en el mercado laboral, la discriminación clásica puede darse en distintas esferas sociales.

En Rumania no se ha discutido hasta ahora sobre el fenómeno del mobbing y tampoco se conoce con qué frecuencia este fenómeno se da. No se han realizado hasta ahora, estudios sistemáticos que aborden cuestiones de mobbing. Los estudios realizados hasta el momento, por la iniciativa de algunas organizaciones públicas o privadas (ONG) fueron destinados a recoger y analizar datos sobre las múltiples formas de discriminación (edad, sexo, etnia, raza) en el trabajo sin abordar específicamente la cuestión del mobbing.

En la actualidad no existe una legislación específica para abordar la cuestión del mobbing y tampoco proyectos de ley en el campo. Para ser dirigido el asunto del mobbing mediante una política publica coherente ha de ser identificado en primer lugar y definido por las autoridades públicas y por los principales factores interesados como un asunto de interés general (publico), por lo que es necesario efectuarse un esfuerzo sistemático de solucionar y conceder recursos para la implementación de estas soluciones.

Al mobbing, la manifestación del acoso en el trabajo, aparece como resultado de una combinación de factores de riesgo individual y social. Por lo tanto, hay una combinación de causas, incluyendo el comportamiento individual pero también las condiciones y el entorno de trabajo (incluyendo aquí también las prácticas de gestión), que facilitan la aparición de los fenómenos de mobbing. Los problemas de riesgo individual están gestionados mediante políticas antidiscriminatorias o de promoción de la igualdad de oportunidades. Los riesgos sociales, que se encuentran en el entorno organizacional, en de las practicas de gestión y en las circunstancias económicas y sociales deben ser gestionados mediante políticas especificas de seguridad y salud en el trabajo. Desde el punto de vista del cuadro de política publica, el problema del mobbing se localiza en el punto de intersección de dos áreas importantes de intervención pública, respectivamente políticas de

prevención y lucha contra la discriminación y políticas del area de reglamentación de las relaciones de trabajo. Por lo tanto, las direcciones de acción pueden mejorar en este sentido.

El trabajo POSDRU "La mujer importa" dirigido por ICCV Rumanía (Instituto de Investigación de la Calidad de la Vida) intenta presentar al publico los fenómenos de mobbing y bullying y también intenta encontrar soluciones para el reconocimiento social del fenómeno y su disminución. En este sentido ICCV realizo en 2010 una recogida de datos cuantitativos y cualitativos con el objetivo de perseguir la percepción de la población y el reconocimiento de estos fenómenos en Rumania, como también sus incidencias. La investigación termino con un informe de la base de datos obtenida. Los investigadores del trabajo, las organizaciones nongubernamentales, intervinieron mediante la promoción del concepto de mobbing mediante campañas mass-media, mediante la realización de una guía de buenas prácticas y propuestas de cambio de la legislación en el sentido de disminuir el efecto del fenómeno.

Como último capitulo del trabajo, decidí introducir una investigación empírica sobre la dinámica de la tolerancia en el trabajo para el caso rumano, analizando en función de las principales regiones del país tomando en cuenta el género, la etnicidad, orientación sexual, etc. Como conclusión de este análisis, se puede destacar la baja tolerancia para este tipo de personas discapacitadas, para las mujeres, gitanos, húngaros y personas con otra orientación sexual (homosexuales). También la región en la que se registra la tasa más elevada de discriminación es Bucarest-Ilfov, la región que abarca la capital del país.

Como conclusión general del trabajo podemos afirmar que el fenómeno de mobbing es ineficiente para cualquier sociedad y empresa del mundo, afectando el rendimiento profesional de las personas conduciendo asimismo a la alienación, desmoralización, pérdida de confianza en sí mismo y también en el potencial profesional o conduciendo a efectos en términos de salud tras la aparición de enfermedades que tienen como causa general el estrés y la pérdida de confianza.

V. BIBLIOGRAFÍA

1. Bultena, C., Whatcott, R. B., *Bushwhacked at work: A Comparative Analysis of Mobbing and Bullying at work*, en „Proceedings of ASBBS” (American Society of Business and Behavioral Sciences), vol. 15, pp. 652–666, enlace disponible <http://asbbs.org/files/2008/PDF/B/Bultena.pdf>, 2008.
2. Cotter D., Hermesen, J., Ovadia, S., Vanneman, R., *Social Forces: The Glass Ceiling Effect*, Chapel Hill, NC, University of North Carolina Press, 2001.
3. Friedman E., Marshall, J., *Issues of Gender*, New York, Pearson Education, Inc., 2004.
4. Goldin C., Katz, L. F., *On The Pill: Changing the course of women's education*, en „The Milken Institute Review”, Second Quarter, 2001.
5. Haussman R., Tyson L. D., Zahidi S., *Global Gender Gap Report 2008*, en „World Economic Forum”, 2008.
6. Hekman D. R., Aquino, K., Owens, B., Mitchell, P., Terence, R., Schilpzand, P., Leavitt, K., *An Examination of Whether and How Racial and Gender Biases Influence Customer Satisfaction*, en „Academy of Management Journal”, 2009.
7. Hurst C., *Social Inequality*, 6th edition, Boston, Pearson Education, Inc., 2007.
8. Jacobs J., Gerson, K., *The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality*, Cambridge, Massachusetts, Harvard University Press, 2004.
9. Massey D., *Categorically Unequal: The American Stratification System*, New York, Russell Sage Foundation, 2007.
10. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, C., *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice*, Taylor & Francis e-Library, 2004.
11. *** *Employment, Social Affairs and Equal Opportunities*, European Commission, 2009, enlace disponible <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=418>.
12. *** *Gender Equality Across Europe*, enlace disponible <http://www.guidance-europe.org/country/UK/gen/eu>, 2009.
13. *** *Women learn less than men across the globe*, International Trade Union Confederation, Vedior, 4 March, 2008.
14. *El mobbing*, Leymann, 1996, Zapf et al, 1996.
15. *El acoso*, Björkqvist et al, 1994.
16. *La intimidación*, Einarsen y Skogstad, 1996; Rayner, 1997, Varta, 1996.
17. *La victimización*, Einarsen y Raknes, 1997.
18. *El terror psicológico*, Leymann, 1990a.
19. *El mobbing - Violencia psicológica en el trabajo*, Leymann, 1986.
20. Becker, G.S., *The Economies of Discrimination*. Chicago, EE. UU., University of Chicago Press, 1971. segunda edición.
21. Becker, G.S., *El capital humano. Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*. Madrid, 1983, Alianza Editorial, segunda edición.
22. Becker, G.S., *Tratado sobre la familia*. Madrid, 1987, Alianza Universidad.
23. Becker, G.S., “Human Capital, Effort, and The Sexual Division of Labor”. *Journal of Labor Economics*, 3, University of Chicago Press, 1985, pp. 533-558.
24. Bergman, B.R., “Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate By Race Or Sex”. *Eastern Economic Journal*, 1, 1974, pp. 103-110.

25. Blau, F.D., M.A., y A.E. Winkler. *The Economics of Women, Men, and Work* Upper Sadle River. Prentice Hall, 1998. tercera edición.
26. Cabrillo, F. *Matrimonio, familia y economía*. Madrid, 1996, Minerva Ediciones, pp. 17-30.
27. Febrero R.I. y Schwartz, P. *The essence of Becker*. Stanford, EE. UU.,1995, Hoover Institution Press, pp. 401-460.